Deutscher Bundestag **Drucksache 18/796**

18. Wahlperiode 12.03.2014

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Fortschrittsbericht 2013 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 12. März 2014.

1. Einleitung

Fachkräftesicherung stellt eine der großen gesellschaftlichen Aufgaben für Deutschland dar. Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus werden in allen Bereichen benötigt, um den gesellschaftlichen Wohlstand zu halten und Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu ermöglichen. Verstärkt durch den demografischen Wandel, ergeben sich hierdurch auch neue Erwerbschancen für Gruppen, die bislang weniger am Arbeitsmarkt teilhaben konnten. Durch wirkungsorientierte Anstrengungen zur Sicherung der Fachkräftebasis kann der Rückgang an Beschäftigten ausgeglichen werden.

Fachkräftesicherung wird in der Koalitionsvereinbarung zum einen als Garant für Wohlstand und Wachstum benannt, gleichzeitig aber auch eng verwoben mit den Zielen der Chancengerechtigkeit und der Möglichkeit, Menschen bessere Erwerbschancen zu ermöglichen. Die Koalitionspartner bekennen sich ausdrücklich zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung mit seinen fünf Sicherungspfaden, wobei der Fokus auf die inländischen Potenziale und dabei insbesondere auf die Zielgruppen der jungen Menschen, der Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch der Frauen und Älteren gelegt wird. Für ausländische Fachkräfte soll an einer Verbesserung der Anerkennungs- und Willkommenskultur gearbeitet werden.

Die Sicherung von Fachkräften ist in erster Linie eine Aufgabe der Unternehmen, unterstützt durch die Politik, Sozialpartner und Wirtschaftsverbände. Der Koalitionsvertrag spricht sich für eine intensive Zusammenarbeit der Beteiligten aus. Die Bedeutung der Fachkräftesicherung ist den Unternehmen weiterhin bewusst. 36 Prozent der Betriebe sehen ihre Wachstumspotenziale in Folge des Fachkräftemangels gefährdet.[1] Bereits 64 Prozent der mittelständischen Unternehmen sichern nach einer Umfrage Fachkräfte oder qualifizieren sie weiter, weitere 25 Prozent geben an, dies zu planen. Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sind damit im Mittelstand am weitesten verbreitet, um die mittel- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.[2] Rund zwei Drittel der Mittelständler geben zudem an, bereits Umsatzeinbußen durch einen Fachkräftemangel zu erfahren, davon 9 Prozent erhebliche Einbußen und 55 Prozent lediglich geringfügige Einbußen.[3]

Auch die Personalverantwortlichen in den Unternehmen benennen die Fachkräftesicherung als bedeutsamsten Trend in ihrem Arbeitsgebiet.[4] Im Kontrast zu der Bedeutung, die die Unternehmen der Fachkräftesicherung zuschreiben, werden von Unternehmen aber noch zu wenig entschlossene Maßnahmen ergriffen, um vorhandene Potenziale, die unter anderem bei Frauen, Älteren, gering Qualifizierten und Menschen mit Migrationshintergrund bestehen, besser auszuschöpfen. Wie eine Befragung von Unternehmensleitungen und Betriebsräten zeigt, fehlt eine eindeutige Ausrichtung des Personalmanagements auf Fachkräftesicherung.[5] Die Befragung zeigt einmal mehr, dass weiterhin von Unternehmensseite noch zu wenig unternommen wird, um Fachkräfte nachhaltig zu sichern. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind derzeit bei der Umsetzung personalpolitischer Maßnahmen zurückhaltend und praktizieren selten eine perspektivisch orientierte Personalpolitik.

Die Bundesregierung verfolgt mit ihrem Fachkräftekonzept und seinen fünf Sicherungspfaden seit 2011 einen systematischen und umfassenden Ansatz zur Sicherung der Fachkräftebasis. Dieser reicht von der frühkindlichen Bildung über die Aktivierung arbeitsmarktferner Personengruppen bis zur qualifizierten Zuwanderung und ist gesellschaftlich breit akzeptiert. Der erste Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept hat erste Erfolge und weitere Aufgaben bilanziert. Der nun vorliegende Fortschrittsbericht 2013 überprüft die Zielerreichung anhand der wirkungsorientierten Indikatoren und entwickelt die Überlegungen und Maßnahmen zum Fachkräftekonzept weiter.

Im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung wird ein ebenen-übergreifender Dialog zwischen der Bundesregierung und weiteren Gestaltungspartnern in der Fachkräftesicherung geführt. Diesen Dialogprozess wird die Bundesregierung fortführen. Neben den Sozialpartnern, Bundesländern und kommunalen Spitzenverbänden beteiligen sich namentlich die Wirtschaftsverbände und Kammern. Darüber hinaus kooperieren Gestaltungspartner mit der Kampagne „Fachkräfte-Offensive“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und der Bundesagentur für Arbeit (BA). Der Austausch mit und zwischen den Bundesländern, die mittlerweile alle eigene Initiativen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung entwickelt haben, ist entwicklungsfähig und soll daher intensiviert werden.[6] Dies betrifft

---

[1] DIHK (2013) Unternehmensbefragung Herbst.
[2] BDI (2013) Mittelstandspanel.
[3] Ernst & Young (2013) Mittelstandsbarometer August.
[4] Bundesverband der Personalmanager (2013) HR-Trendstudie.
[5] BMAS (2013) Unternehmensbarometer Fachkräftesicherung.
[6] ZEW (2013) Kurzexpertise zur Fachkräftesicherung in den Ländern.

wechselseitige Informationen über wirksame Instrumente mit der Bundesregierung und innerhalb der Bundesländer ebenso wie die Darstellung der wirtschaftlichen Stärken und Unterstützungsangebote der einzelnen Bundesländer für potenzielle Zuwandererinnen und Zuwanderer.

Auf der Grundlage von Fachgesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, den Sozialpartnern und Wirtschaftsverbänden wurde die Ausrichtung des Fachkräftekonzepts überprüft. Der systematische Ansatz und die fünf Sicherungspfade haben sich danach grundsätzlich bewährt. Auch Experten aus den Niederlanden würdigten die Anlage des Konzepts, das sich nicht nur auf aktuelle Engpässe beziehe, sondern auch den langfristigen Bildungserfolg und die Erwerbschancen aller Potenzialgruppen berücksichtige. Vorschläge für Veränderungen in der Berichterstattung werden in diesem Bericht umgesetzt.

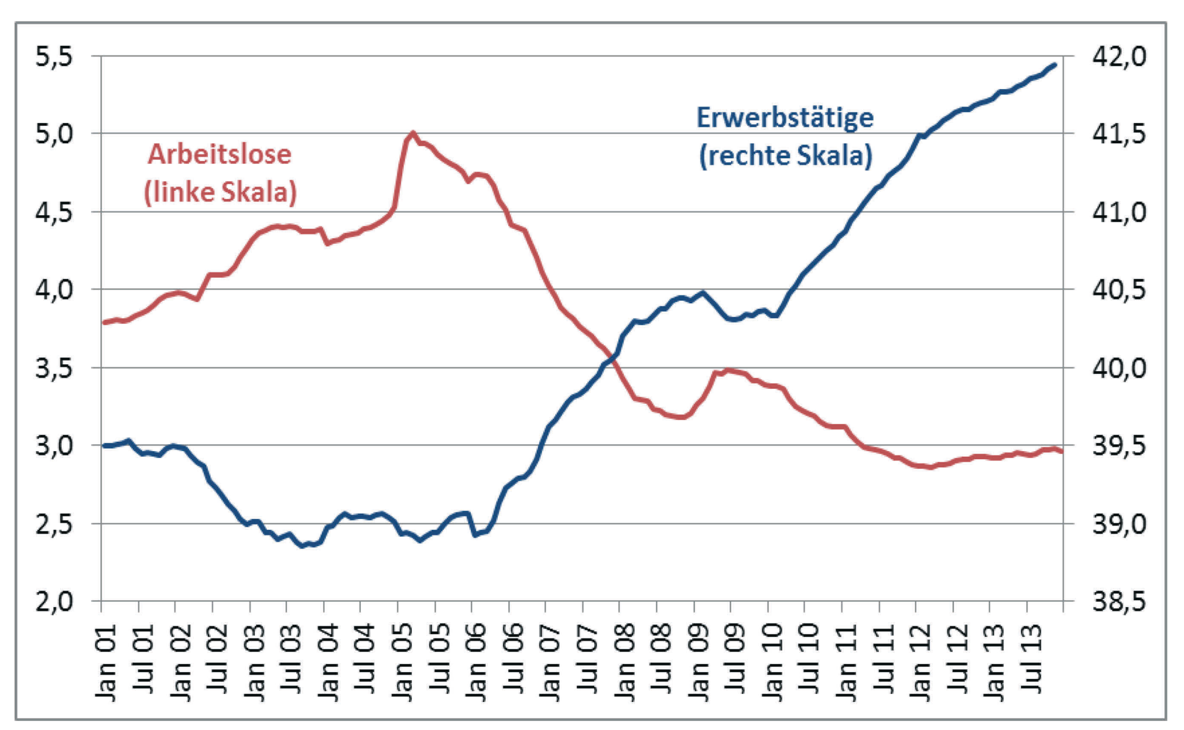
Akzente der Berichterstattung werden auf gering Qualifizierte und Mütter mit Migrationshintergrund gesetzt. Vor diesem Hintergrund werden die Indikatoren des Fachkräftekonzepts stärker differenziert, bspw. nach Migrationshintergrund und Altersgruppen, und um neue Indikatoren zur Abbildung weiterer Aspekte der Fachkräftesicherung ergänzt. Nach der Beschreibung der Rahmenbedingungen und der aktuellen und prognostizierten Engpässe werden die Erwerbsbeteiligung der einzelnen inländischen Personengruppen und ihre weiteren Potenziale beleuchtet. Im Ausblick werden die wesentlichen Entwicklungen zusammengefasst und der weitere Handlungsbedarf erläutert.

2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Fachkräfteengpässe

Die deutsche Wirtschaftsleistung stand im Jahr 2013 unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Krise im Euroraum und einer unsicheren Entwicklung der Weltkonjunktur. Trotz dieser Vorzeichen stieg die Erwerbstätigenzahl weiter stetig an. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes waren im November 2013 42,3 Millionen Personen erwerbstätig (saisonbereinigt 41,9 Millionen) – ein Rekordwert. Hierdurch sind insbesondere Frauen und Ältere verstärkt in Beschäftigung gekommen. Bei Frauen stiegen die Erwerbstätigenquoten von 2006 bis 2012 leicht stärker als im Bevölkerungsdurchschnitt, bei den 60- bis 64-Jährigen ist gar eine deutlich überproportionale Entwicklung zu beobachten. Unterdessen sank die Arbeitslosenquote seit 2006 deutlich und bewegt sich auf dem niedrigsten Niveau seit der Wiedervereinigung.

Abbildung 1

Arbeitslose und Erwerbstätige (saisonbereinigt, in Millionen Personen)



Quelle: Statistisches Bundesamt und Bundesagentur für Arbeit 2013

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

Die deutsche Volkswirtschaft durchlief im vergangenen Jahr eine Phase des schwächeren Wachstums, die sich bis in das erste Quartal des Jahres 2013 erstreckte. Seit dem Frühjahr befindet sich die Konjunktur wieder im Aufwind. Die Wirtschaftsleistung in der Europäischen Union (EU) insgesamt war über den Zeitraum zwischen Herbst 2011 und Frühjahr 2013, vorwiegend infolge der Rezessionen in den Krisenländern des Euroraums, fast durchgehend rückläufig und auch die weltwirtschaftliche Konjunktur sowie der Welthandel entwickelten sich zuletzt deutlich schwächer als in den Vorjahren. Ungeachtet der angespannten wirtschaftlichen Lage gab es 2012 in Deutschland wenige Entlassungen, und die Firmen blicken gegenwärtig optimistisch in die Zukunft: 24 Prozent erwarten bessere, weitere 63 Prozent zumindest gleich bleibende Geschäfte.[7] Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm weiter zu – auf 29,3 Millionen Mitte 2013.

Trotz günstiger Beschäftigungsentwicklung bestehen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin große Herausforderungen. Die Arbeitsmarktlage ist keineswegs für alle Gruppen befriedigend. Forscherinnen und Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) weisen darauf hin, dass immer noch zu viele Menschen zu lange arbeitslos sind, mit einem unsicheren Job, schlechter Bezahlung oder fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten auskommen müssen.[8] Zur nachhaltigen Gestaltung der Fachkräftesicherung sollten deshalb – neben den Beiträgen, die eine Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in den deutschen Arbeitsmarkt leisten kann – an erster Stelle die Menschen im Inland im Fokus stehen.

Bezüglich der Art der Beschäftigungsverhältnisse ist zuletzt eine positive Entwicklung festzustellen. Die Zahl der atypischen Arbeitsverhältnisse sank von 8,04 Millionen im Vorjahr auf 7,89 Millionen im Jahr 2012.[9] Unterdessen stiegen die Normalarbeitsverhältnisse um über 500.000 auf 24,2 Millionen Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer im Jahr 2012 an. Gründe für den leichten Rückgang der atypischen Beschäftigung liegen unter anderem in der gesunkenen geringfügigen Beschäftigung und der zuletzt rückläufigen Anzahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Die Entwicklung bei der atypischen Beschäftigung ist ein Indiz für eine verbesserte Beschäftigungsqualität. Dies kommt auch der Fachkräftesicherung zugute.

Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt trägt jedoch in einigen Regionen oder Branchen auch dazu bei, dass Fachkräfteengpässe sich verstetigen. Dass es schwierig ist, insbesondere hochqualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, zeigen auch die Arbeitslosenquoten: Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung waren im Jahr 2012 insgesamt nur zu 5 Prozent von Arbeitslosigkeit betroffen, Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss nur zu 2,5 Prozent. Die wichtigsten Rahmendaten werden zusätzlich zu den Indikatoren des Fachkräftekonzepts im Anhang dargestellt.

Aktuelle Erkenntnisse zur demografischen Entwicklung

Deutschland konnte 2012 den höchsten Wanderungsüberschuss seit 1995 verzeichnen, die Zahl der Zuzüge überstieg die Fortzüge um rund 369.000. Nach Wanderungsüberschüssen von 128.000 im Jahr 2010 und 279.000 im Jahr 2011 erzielt Deutschland damit weiterhin hohe und zunehmende Wanderungsgewinne. Nach den bisher bekannten Zahlen setzt sich diese Entwicklung auch 2013 fort, in den ersten Monaten des Jahres lag der Wanderungssaldo noch einmal leicht über dem Wert des Vorjahreszeitraums.

Zusammen mit der steigenden Erwerbsbeteiligung hat die Zuwanderung zu einem Anstieg der Erwerbspersonenzahl um über 200.000 im Jahr 2012 geführt. Wie in den Vorjahren waren auch 2012 die osteuropäischen Staaten das Hauptherkunftsgebiet der Zuwanderung nach Deutschland. Über die Hälfte des Wanderungssaldos 2012 von 369.000 entfällt auf die acht 2004 (insbesondere Polen und Ungarn) und die beiden 2007 (Bulgarien, Rumänien) der EU beigetretenen Staaten. Daneben hat in den letzten Jahren die Wanderung aus den von der Wirtschaftskrise besonders betroffenen südlichen Euroländern zugenommen.[10] Aus Griechenland, Italien, Portugal und Spanien stammt knapp ein Fünftel des Wanderungsgewinns. Angesichts der im europäischen Vergleich weiterhin guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in Deutschland werden zumindest kurz- bis mittelfristig auch zukünftig höhere Wanderungsgewinne erwartet.

Nach den vorliegenden Ergebnissen des Zensus 2011 wurde die Bevölkerungszahl in Deutschland bisher überschätzt, wovon aber die grundsätzlichen Aussagen zum demografischen Wandel und zur Fachkräftesicherung

---

[7] DIHK (2013) Unternehmensbefragung Herbst.

[8] IAB (2013) Ausbau auf solidem Fundament - was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss.

[9] Statistisches Bundesamt (2013) Pressemitteilung Nr. 285.

[10] IAB (2013) Ausbau auf solidem Fundament - was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss.

weitgehend unbeeinflusst bleiben. Im Jahr 2011 gab es mit 80,2 Millionen rund 1,5 Millionen oder knapp 2 Prozent weniger Einwohnerinnen und Einwohner als bislang angenommen, wobei die bisherige Überschätzung bei Älteren stärker ausfiel als bei Jüngeren. Eine aktualisierte Einschätzung der langfristigen Entwicklung wird mit der für 2014 erwarteten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung möglich werden.

Engpässe und Prognosen der Fachkräfteentwicklung

Weiterhin gibt es in Deutschland keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Die Engpassanalyse der BA vom Dezember 2013 weist jedoch 20 Berufsgruppen mit Fachkräftemangel im Bereich der technischen Berufe und der Gesundheits- und Pflegeberufe aus. Neben Humanmedizinerinnen bzw. Humanmedizinern und Pflegefachkräften fallen darunter unter anderem Ingenieurberufe, Energietechnikerinnen und Energietechniker sowie Informatik- und Softwareexpertinnen und -experten. Die Situation hat sich in einzelnen, von Engpässen betroffenen Berufsgruppen im Zuge der schwächeren wirtschaftlichen Entwicklung 2013 etwas entspannt. Die Probleme zeigen sich aber weiterhin. Die Anzahl der Mangelberufe hat sich sogar gegenüber früheren Analysen leicht erhöht. Auffallend ist, dass alle beruflichen Qualifikationsniveaus betroffen sind – Personen mit Hochschulausbildung wie auch Personen mit beruflicher Ausbildung.

Abbildung 2

20 Berufsgruppen mit Engpässen

Berufsgruppe	Gesuchtes Qualifikationsniveau
Metallbau und Schweißtechnik	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Maschinenbau und Betriebstechnik	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Mechatronik und Automatisierungstechnik	a) Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation b) Meister-/Technikerausbildung oder Fachschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikationen c) Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Energietechnik	Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Elektrotechnik	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Technische Forschung und Entwicklung	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation

noch Abbildung 2

Klempnerei, Sanitär, Heizungs-, Klimatechnik	a) Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation b) Meister-/Technikerausbildung oder Fachschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikationen
Ver- und Entsorgung	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Informatik	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Softwareentwicklung, Programmierung	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Techn. Betrieb Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr	Meister-/Technikerausbildung oder Fachschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikationen
Überwachung, Wartung Verkehrsinfrastruktur	Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb	Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr	Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	a) Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation b) Meister-/Technikerausbildung oder Fachschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikationen
Humanmedizin	Mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Altenpflege	Abschluss einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikation
Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	Meister-/Technikerausbildung oder Fachschul-/Hochschulabschluss oder vergleichbare Qualifikationen

Quelle: Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2013

Neben den Befunden zu den aktuellen Engpässen sind Prognosen zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung angesichts des demografischen Wandels für das Konzept zur Fachkräftesicherung aufschlussreich. Das BMAS hat ein internationales Konsortium von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit einer Projektion des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030 beauftragt.[11] Die größten erwarteten Engpässe zeigen sich nach dem bereits veröffentlichten Zwischenbericht bei Erziehungs- und Sozialberufen, Gesundheitsberufen, Managerinnen und Managern und leitenden Angestellten sowie technischen Berufen. Der Bericht zeigt, dass ohne wirksame Maßnahmen der Unternehmen und der Politik die Gefahr eines Nebeneinanders von wohlstandshemmenden Fachkräftelücken und hoher Unterbeschäftigung in anderen Teilbereichen besteht.

[11] Das internationale Konsortium unter der Leitung von Economix Research & Consulting (München) hat Prognoseberichte und Fachexpertisen unter www.economix.org veröffentlicht.

Wirtschaftsverbände, Stiftungen und Landesregierungen haben ebenfalls Analysen zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung vorgelegt. Die entsprechenden Studien vom Hamburger Weltwirtschaftsinstitut (HWWI), vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) sowie von Beratungsfirmen, wie beispielsweise von der Prognos AG, dokumentieren, dass auch künftig Herausforderungen bestehen und weitere Anstrengungen nötig sind.

Die Bemühungen zur Fachkräftesicherung zahlen sich aus: Das ZEW prognostiziert eine zusätzliche Zunahme des BIP von insgesamt 57 Mrd. Euro bis 2016, wenn jährlich 100.000 weitere Arbeitskräfte beschäftigt sind.[12] Gleichzeitig wird deutlich, dass die bereits getroffenen und geplanten Schritte Wirkung zeigen und den demografischen Effekt zu großen Teilen auffangen können. Diverse Prognosestudien dokumentieren, dass auch künftig Herausforderungen zur Sicherung der Fachkräftebasis bestehen und weitere Anstrengungen nötig sind. Dies sollte ein Anreiz sein, die Anstrengungen aller Gestaltungspartner bei der Fachkräftesicherung weiter zu verstärken und ein langfristiges und systematisches Konzept zu verfolgen.

3. Potenzialgruppen im Fokus

Frauen sowie Ältere wurden im Fachkräftekonzept bereits 2011 als die inländischen Personengruppen mit großem Potenzial zur Fachkräftesicherung identifiziert. Es gibt weitere wesentliche Potenzialgruppen wie Personen mit Migrationshintergrund oder gering Qualifizierte. Zur Ausrichtung der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung stellt sich die Frage, inwiefern ihre Mobilisierung bereits erfolgreich war und welche Potenziale noch vorhanden sind. Dieses Kapitel stellt zunächst die Beteiligung der einzelnen Potenzialgruppen am Arbeitsmarkt dar und analysiert die weiteren Potenziale, bspw. durch einen Vergleich mit Schweden. Anschließend werden die übergreifenden Maßnahmen der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung sowie die Potenzialgruppen der gering Qualifizierten und der Mütter mit Migrationshintergrund als Akzente des diesjährigen Fortschrittsberichts beleuchtet. Auf die bedeutsamen Potenziale der qualifizierten Zuwanderung wird in Kapitel 4.5 näher eingegangen.

3.1 Überblick über Potenzialgruppen

Bei der Mobilisierung bestehender Potenziale zeigen sich sehr unterschiedliche Fortschritte. Um einen Überblick über die Situation der inländischen Potenzialgruppen zu gewinnen, wird zunächst die aktuelle Beteiligung am Arbeitsmarkt dargestellt. Anschließend wird rückblickend die Entwicklung seit dem Jahr 2005 sowie vorausschauend das zukünftige Potenzial der einzelnen Personengruppen analysiert.

Aktuelle Beteiligung am Arbeitsmarkt

Die Beteiligung der Potenzialgruppen am Arbeitsmarkt lässt sich durch die Erwerbstätigenquote sowie die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit abbilden. Die folgende Grafik zeigt die Werte für beide Indikatoren im Jahr 2012 in einem Punktdiagramm. Der Durchschnitt der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird als Vergleichsmaßstab durch eine horizontale und eine vertikale Linie abgebildet. Die Werte der Potenzialgruppen werden durch ein Dreieck, die der Referenzgruppen durch einen Kreis abgebildet.[13]

[12] ZEW und ifW (2012) Kurzexpertise zu Konjunkturimpulsen durch Fachkräftesicherung.

[13] Auch wenn die einzelnen Gruppen in diesem Kapitel getrennt dargestellt werden, sind die dargestellten Personengruppen nicht überschneidungsfrei.

Abbildung 3

Erwerbstätigenquote und Arbeitszeit im Jahr 2012 nach Potenzialgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012

Im Jahr 2012 hatten 60- bis 64-Jährige mit rund 47 Prozent die geringste Erwerbstätigenquote aller Potenzialgruppen, Mütter mit Migrationshintergrund wiesen mit 24 Stunden die geringste Wochenarbeitszeit aus. Die Referenzgruppen der Männer, der Personen mit Berufsabschluss und derjenigen ohne Migrationshintergrund wiesen jeweils eine höhere Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit als der Durchschnitt auf.

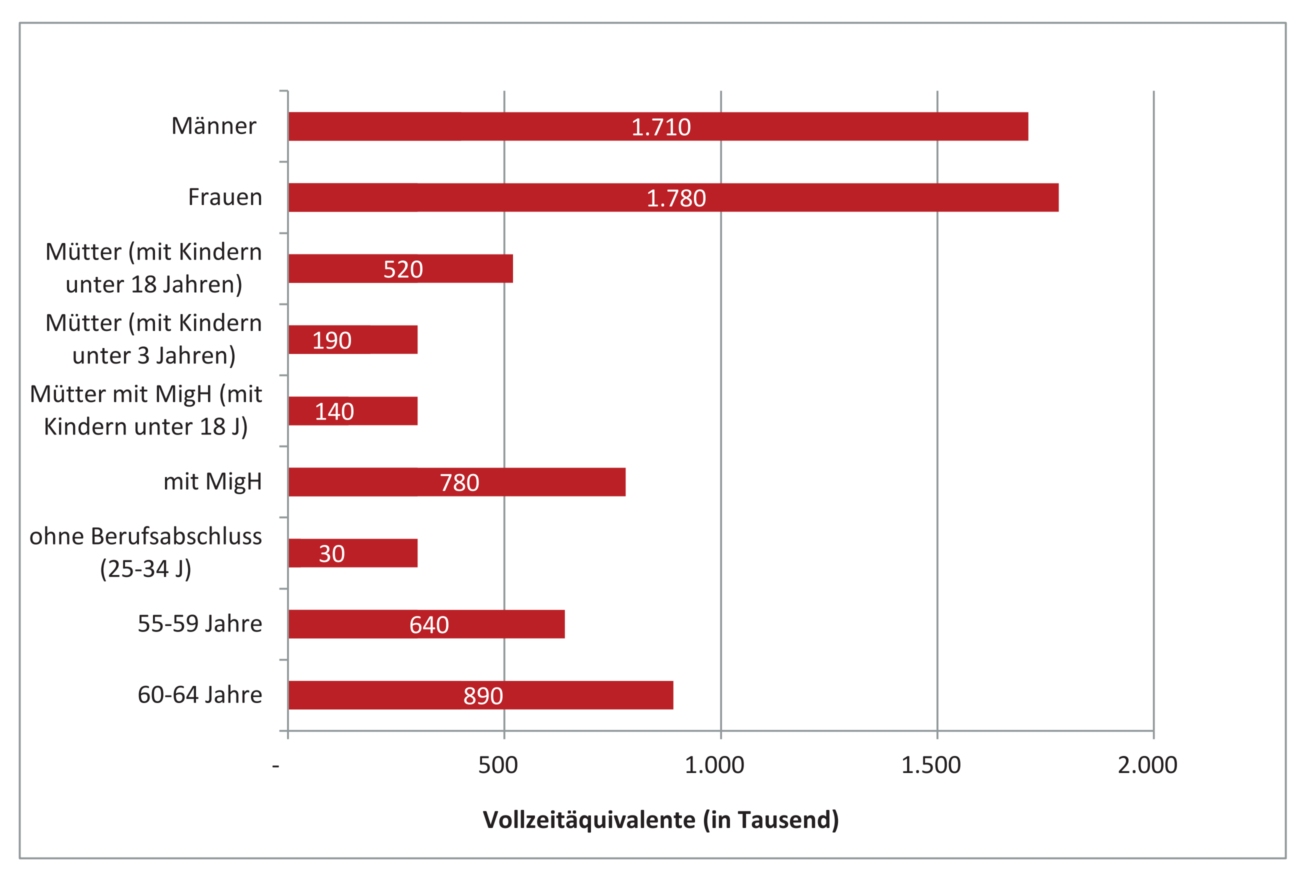
Die Grafik weist auf erhebliches Potenzial bei der Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung bei Frauen, insbesondere Müttern, hin. Bei Älteren ab 60 Jahren besteht noch Potenzial bei der Beteiligung, 55- bis 59-Jährige erreichen hingegen bereits fast den Durchschnitt.

Entwicklung seit dem Jahr 2005 und Beiträge zur Fachkräftesicherung

Obwohl Frauen und Ältere weiterhin unterdurchschnittlich am Arbeitsmarkt beteiligt sind, zeigen sich gerade bei ihnen Fortschritte in den vergangenen Jahren.[14]

Abbildung 4

Veränderung der Erwerbstätigkeit einzelner Personengruppen von 2005 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2005 und 2012, Berechnung BMAS

Geleistete Beiträge zur Fachkräftesicherung lassen sich darstellen, indem die Veränderung der Anzahl der Erwerbstätigen und der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit betrachtet werden. Von 2005 bis 2012 hat sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen deutlich erhöht, was 1,78 Millionen Vollzeitäquivalenten[15] entspricht. Fast jede Dritte von ihnen war eine erwerbstätige Mutter (520.000). Auch Ältere leisteten mit einer Zunahme von 640.000 Vollzeitäquivalenten in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen und 890.000 Vollzeitäquivalenten in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

In diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse der vom BMAS im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit geförderten Studie zum demografischen Wandel in verschiedenen Berufsfeldern zu berücksichtigen.[16] Hier wurde mithilfe eines Vergleiches der Erwerbstätigkeit von älteren Beschäftigten im Zeitraum von 1993 bis 2011 anhand einzelner Berufe analysiert, in welchen Berufen Ältere länger beschäftigt bleiben. Ein interessantes Ergebnis dabei ist, dass im Jahre 2011 siebenmal mehr 61-Jährige als Krankenschwester tätig waren als noch 1993. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten hat sich in allen untersuchten Berufen erhöht. Diese Erhöhung ist nicht nur auf demografische Faktoren, sondern auch auf strukturelle Faktoren zurückzuführen.

---

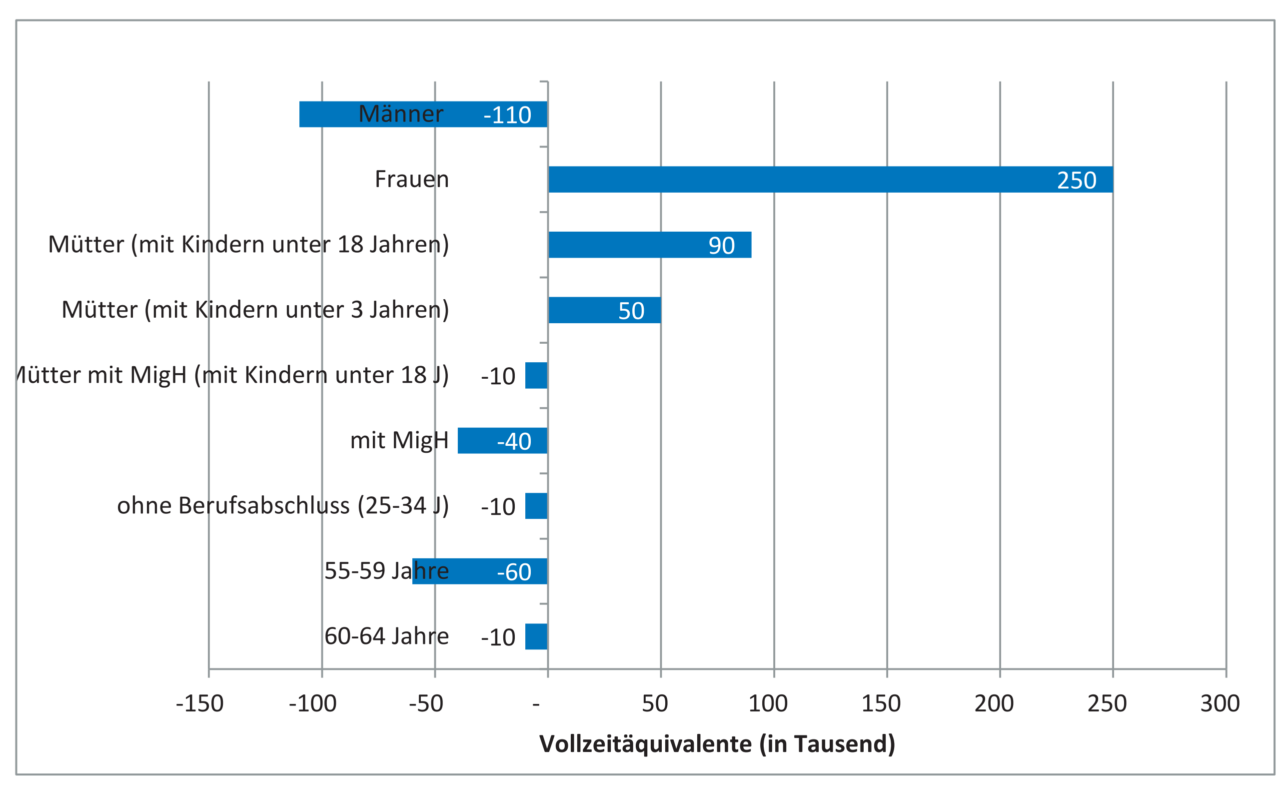
[14] Die folgenden Berechnungen basieren auf Auswertungen des Mikrozensus 2005 und 2012 durch das Statistische Bundesamt.

[15] Entsprechend einer Arbeitszeit von 36 Stunden je Woche (durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2012).

[16] ivig, Henseke und Neuhaus (2013) Berufe im Demografischen Wandel - Alterstrends und Fachkräfteangebot.

Abbildung 5

Effekt der Veränderung der Wochenarbeitszeit einzelner Personengruppen von 2005 bis 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2005 und 2012, Berechnung BMAS

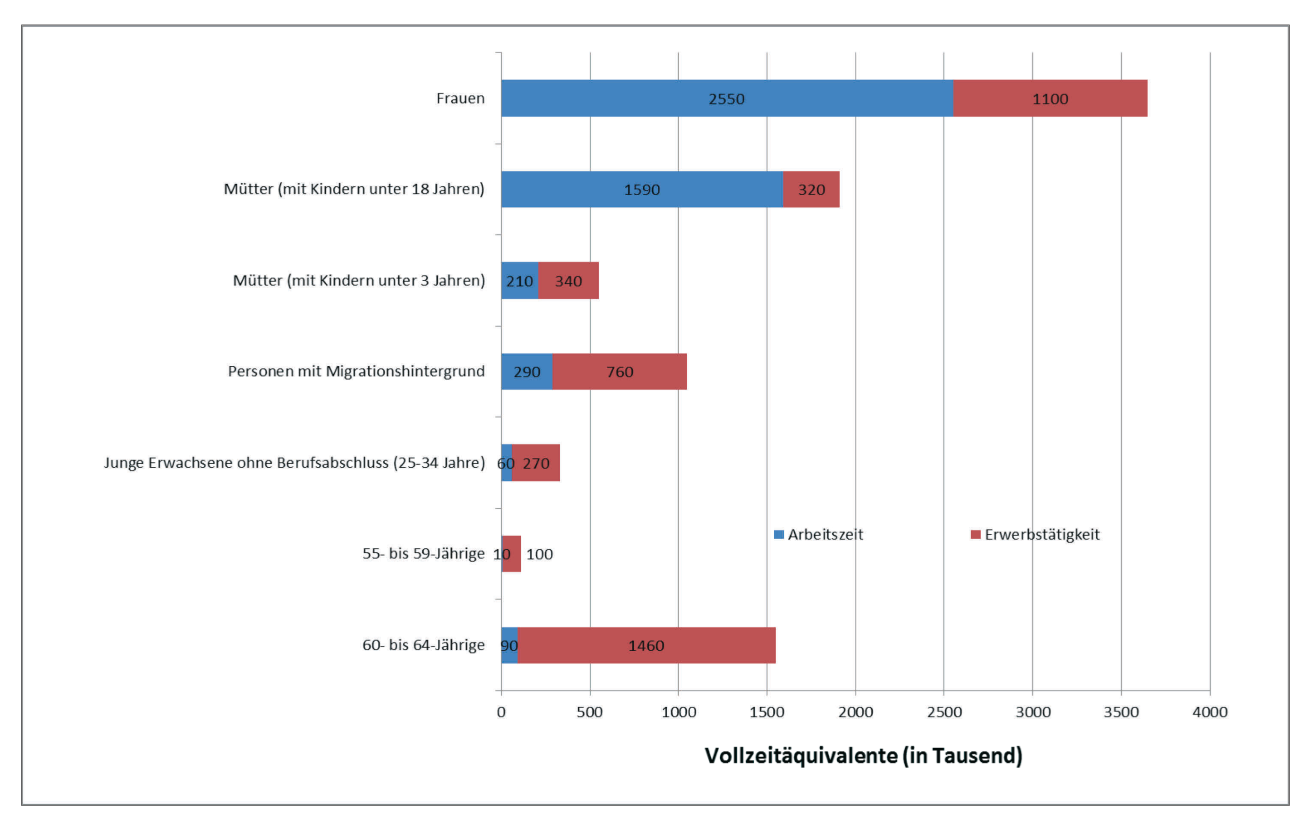
Frauen konnten im betrachteten Zeitraum von 2005 bis 2012 durch eine gesteigerte Wochenarbeitszeit mit 250.000 Vollzeitäquivalenten zur Fachkräftesicherung beitragen. Die Arbeitszeiten bei Männern, Personen mit Migrationshintergrund und Älteren hingegen brachten in diesem Zeitraum keine vergleichbaren Fortschritte. Jedoch stieg bei einer Gesamtbetrachtung der Beitrag auch dieser Personengruppen deutlich, da die erhöhte Anzahl an Erwerbstätigen den Rückgang der Arbeitszeiten mehr als ausglich.

Weitere Potenziale im Inland

Trotz der positiven Entwicklung der letzten Jahre bestehen weiterhin erhebliche Potenziale bei der Arbeitsmarktbeteiligung einzelner Personengruppen. Rechnerische Potenziale lassen sich durch einen Vergleich der jeweiligen Potenzialgruppe mit dem Bevölkerungsdurchschnitt im erwerbsfähigen Alter darstellen.

Abbildung 6

Potenziale einzelner Personengruppen im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt (20-64 Jahre)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012, Berechnungen des BMAS

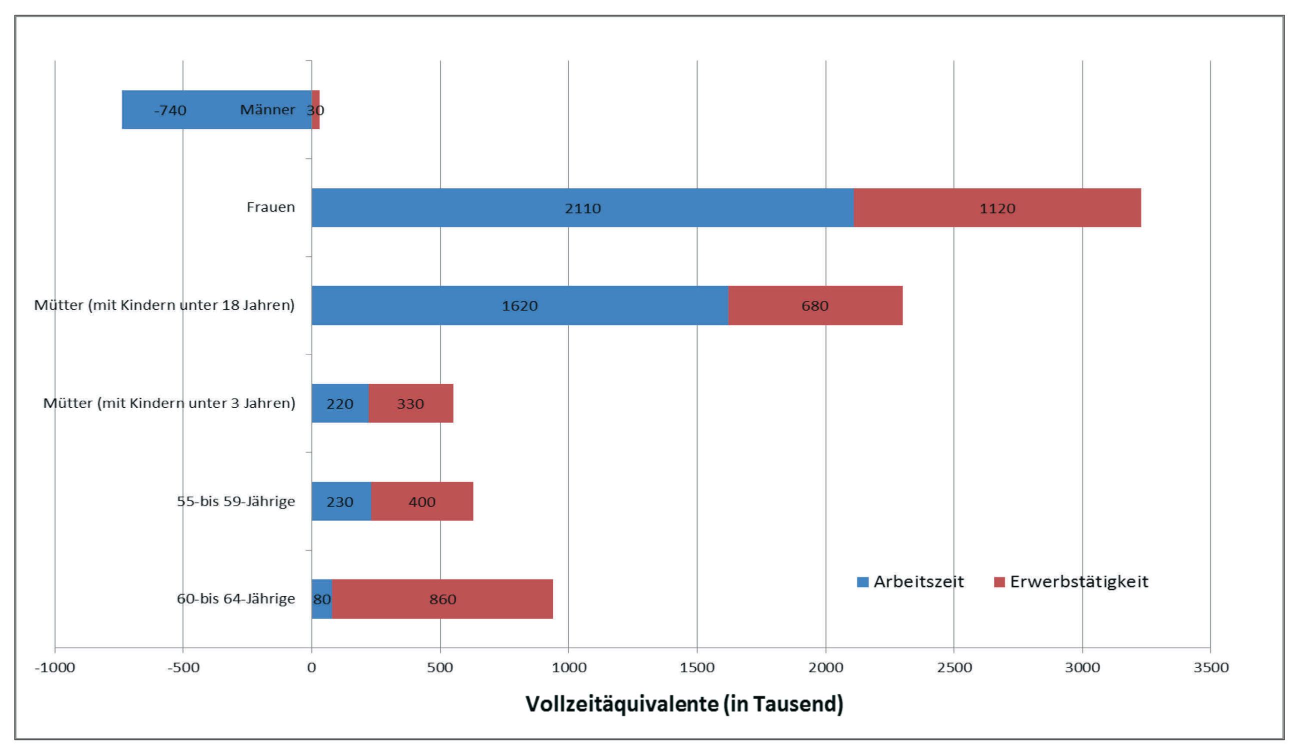
Würden Frauen bei Arbeitszeit und Erwerbstätigenquote den Bevölkerungsdurchschnitt erlangen, entspräche dies mehr als 3,6 Millionen Vollzeitäquivalenten. Dieses Potenzial entfällt zu 2,5 Millionen auf eine Ausweitung der Arbeitszeit und zu 1,1 Millionen auf eine zusätzliche Anzahl an Erwerbstätigen. Analog zu dieser Potenzialrechnung könnte das Arbeitsvolumen um etwa 1,5 Millionen Vollzeitäquivalente erhöht werden, wenn die Erwerbstätigkeit in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen den gegenwärtigen Bevölkerungsdurchschnitt erreichen würde. Dies wäre für die rentennahen Jahrgänge jedoch ein anspruchsvoller Wert.

Potenziale im Vergleich zu Schweden

Da Schweden in der EU die höchste Erwerbstätigenquote insgesamt (79,4 Prozent) aufweist, bei Frauen (76,8 Prozent) und bei den 60- bis 64-Jährigen (64,2 Prozent), dient das Land hier als zusätzlicher Vergleichsmaßstab.

Abbildung 7

Potenziale im Vergleich zu Schweden



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2012, Berechnungen des BMAS

Würden Frauen die durchschnittliche Arbeitszeit und Erwerbstätigenquote schwedischer Frauen erreichen, entspräche dies einem zusätzlichen Potenzial von 3,2 Millionen Vollzeitäquivalenten.[17] 2,1 Millionen davon entfielen auf die Erhöhung der Arbeitszeit und 1,1 Millionen auf eine zusätzliche Anzahl an Erwerbstätigen. Der größte Teil des Potenzials von Frauen entfällt mit rund 2,3 Millionen auf Mütter mit Kindern unter 18 Jahren. Männer hingegen arbeiten in Deutschland mehr als in Schweden. Für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen ergäbe sich ein zusätzliches Potenzial von 930.000 Vollzeitäquivalenten, wenn die Altersgruppe ein Schweden entsprechendes Beschäftigungsniveau erreichen würde.

Diese Beispielrechnungen zeigen, dass Frauen und insbesondere Mütter mit minderjährigen Kindern weiterhin das größte rechnerische Potenzial aufweisen. Bei ihnen würde eine Ausweitung der Arbeitszeit den größten Beitrag leisten. Bei Personen mit Migrationshintergrund besteht insbesondere Potenzial bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

[17] Die Potenzialberechnung anhand des Vergleiches von Schweden und Deutschland basiert auf Auswertungen der Europäischen Arbeitsmarktstatistik durch das Statistische Bundesamt.

3.2 Übergreifende Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis

Um alle identifizierten Potenziale zur Fachkräftesicherung aktivieren zu können, hat die Bundesregierung verschiedene überdachende Maßnahmen ergriffen. Diese umfassen die Kampagne Fachkräfte-Offensive, das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region" und das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung.

3.2.1 Ein guter Platz für Fachkräfte – ein Jahr Fachkräfte-Offensive

Die gemeinsame Fachkräfte-Offensive des BMAS, des BMWi und der BA wurde nach ihrem Start im Juni 2012 auch im Jahr 2013 erfolgreich fortgesetzt. Sie begleitet und ergänzt das Fachkräftekonzept durch eine breit angelegte, öffentlichkeitswirksame multimediale Informations- und Mobilisierungskampagne. Durch die Fachkräfte-Offensive hat das Fachkräftekonzept einen langfristigen kommunikativen Rahmen erhalten, der für die unterschiedlichen Zielgruppen spezifische Informationen bündelt und breit für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisiert.

Die Informations- und Serviceangebote auf den beiden Internetportalen www.fachkräfte-offensive.de für inländische Fachkräfte und Unternehmen und www.make-it-in-germany.com für internationale Fachkräfte wurden ausgebaut und verbreitert. Beide Portale bündeln relevante Erstinformationen für die verschiedenen Zielgruppen und schaffen – im Sinne einer Lotsenfunktion – einen zentralen Zugang zu vorhandenen Projekten, Programmen, spezialisierten Web-Portalen sowie regionalen Netzwerken.

In einer breit angelegten Kampagne unter dem Slogan „Ein guter Platz für Fachkräfte" wurden die zentralen Botschaften im In- und Ausland breit gestreut. Spezifische Zielgruppen wie z. B. Alleinerziehende und internationale Fachkräfte wurden unmittelbar durch die von ihnen bevorzugten Print- und Online-Medien angesprochen und auf die für sie relevanten Angebote der Fachkräfte-Offensive aufmerksam gemacht. Ergänzt wird diese Reichweite durch die redaktionelle Berichterstattung: In rund 20.762 Berichten in regionaler und überregionaler Presse wurde seit dem Start über die Fachkräfte-Offensive berichtet. Die Fachkräfte-Offensive hat in kürzester Zeit einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht und sich als kommunikativer Rahmen bewährt. Sie ist bei jedem dritten Einwohner in Deutschland bekannt (gestützte Befragung 2013). „Make it in Germany", das für eine offene Willkommenskultur steht und internationalen Fachkräften die Vorzüge des Arbeits- und Lebensstandortes Deutschland nahebringt, hat sich als Willkommensportal weltweit etabliert und wird von der Wirtschaft und Fachgremien (u.a. SVR, OECD) begrüßt.[18] 83 Prozent der Besucherinnen und Besucher geben an, dass ihr Interesse an Deutschland durch das Portal erhöht wurde (Nutzerumfrage Ende 2013).

3.2.2 Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region"

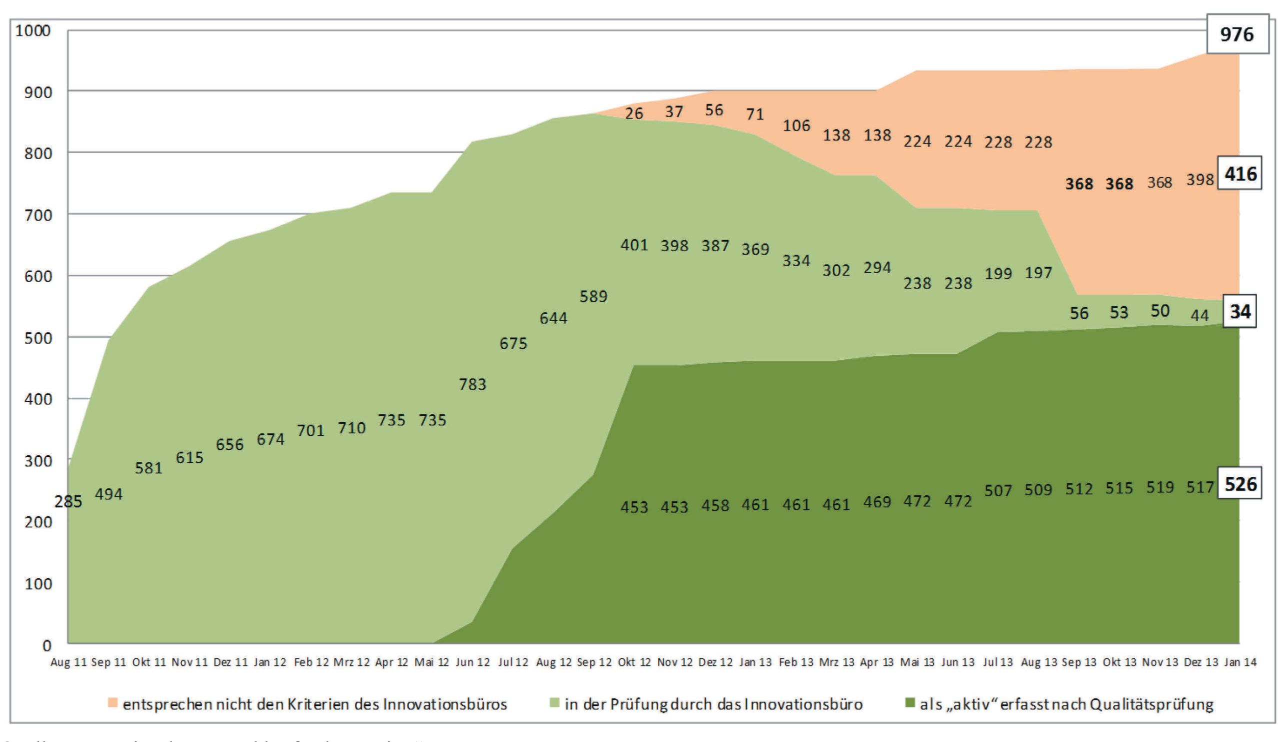
Regionalspezifische Lösungsansätze können durch die Vernetzung bzw. Unterstützung lokaler Arbeitsmarktakteure einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Mit dem Innovationsbüro Fachkräfte für die Region wurde im März 2011 im Auftrag des BMAS eine Servicestelle für regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung gegründet.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Innovationsbüros zählen die Identifikation und Systematisierung regionaler Netzwerke zur Fachkräftesicherung und die Beratung und Unterstützung der Akteure vor Ort. Die Netzwerke sind auf der Internetseite des Fachkräftebüros (www.fachkraeftebuero.de) veröffentlicht. Ziel des Innovationsbüros ist es, die regionalen Netzwerke zu professionalisieren und weiterzuentwickeln. Hierzu beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Netzwerkakteure bei allen Fragen zur organisatorischen und inhaltlichen Arbeit.

[18] Für eine ausführliche Darstellung von „Make it in Germany" siehe Kapitel 4.5.4.

Abbildung 8

Zuletzt über 500 aktive Netzwerke arbeiten nach Kriterien des Innovationsbüros



Quelle: Innovationsbüro „Fachkräfte der Region“

Das Innovationsbüro hat zwischenzeitlich 936 regionale Netzwerke, Projekte und Initiativen identifiziert. Ein wachsender Teil davon, derzeit 512, wurde nach eingehender Qualitätsprüfung als „aktiv“ im Rahmen der Fachkräftesicherung eingestuft. Diese Netzwerke arbeiten im Grundsatz nach den Kriterien des Innovationsbüros.

Vom Innovationsbüro speziell für die Zielgruppe der Netzwerkakteure entwickelte Materialien runden das Serviceangebot ab. Hierzu gehört etwa der Leitfaden „Gute Praxis – Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region“. Weitere Leitfäden, unter anderem zum Thema „Definition gemeinsamer Ziele und Maßnahmen in einem Netzwerk“, sind für das Jahr 2014 geplant. Um das Lernen voneinander und den Austausch innovativer Konzepte zu fördern, lädt das Innovationsbüro zweimal jährlich zu bundesweiten Fachveranstaltungen ein (im Frühling zum Innovationstag und im Herbst zur Fachtagung). Darüber hinaus bietet es bedarfsorientiert regionale Veranstaltungsformate wie Workshops zur Gründung oder zur Weiterentwicklung von Netzwerken sowie Erfahrungsaustauschkreise für Netzwerke und Akteure aus bestimmten Regionen an.

3.2.3 Die Initiative Neue Qualität der Arbeit

In der vom BMAS angestoßenen „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ kommen die Sozialpartner und die Kammern mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zusammen, um neue Ansätze einer modernen Personalpolitik zu diskutieren. Sie alle engagieren sich dafür, eine höhere Qualität der Arbeit und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in Unternehmen und Verwaltungen zu realisieren. Wesentliches Ziel der Aktivitäten ist es, die Sensibilisierung für die Herausforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt genauso wie praxisnahe Lösungs- und Gestaltungsansätze direkt auf die betriebliche Ebene und insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen zu bringen. Über das Angebot von niedrigschwelligen Beratungsangeboten, Förderprogrammen oder den Austausch von guten Praxisbeispielen, beispielsweise im Rahmen von Unternehmensnetzwerken, werden auf betrieblicher Ebene Veränderungsprozesse initiiert und unterstützt. Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ hat mit ihren Aktivitäten bereits mehr als 3.000 Unternehmen mit über 3 Millionen Beschäftigten erreicht.

3.2.4 Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Für kleine und mittlere Unternehmen ist die Fachkräftesicherung eine besondere Herausforderung. Das BMWi fördert daher das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, das insbesondere kleine und mittlere Unternehmen für personalstrategische Themen sensibilisiert und sie bei der Ein- und Durchführung von individuell passenden Maßnahmen zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis unterstützt. Mit seinem Onlineauftritt und in regionalen Veranstaltungen und Workshops hat sich das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung als Ansprechpartner für kleine und mittlere Unternehmen etabliert.

Auf seiner Website (www.kompetenzzentrum-fachkräftesicherung.de) bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung auf kleinere und mittlere Unternehmen zugeschnittene Tipps und Informationen zur Fachkräftesicherung an. Die Unternehmen können sich dazu u.a. kostenfreie Handlungsempfehlungen zu einzelnen Maßnahmen herunterladen, die ihnen praxisnahe Hinweise zum jeweiligen Vorgehen geben und Checklisten enthalten. Das Angebot wird durch das Aufzeigen von nachahmenswerten Beispielen anderer kleiner und mittlerer Unternehmen beim Finden, Binden und Qualifizieren von Fachkräften ergänzt.

Zudem wirbt das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für die Potenziale von bei der Rekrutierung bisher weniger in Betracht gezogenen Gruppen, wie z. B. Älterer, Arbeitsloser oder Fachkräften aus dem Ausland, und setzt monatlich thematische Akzente. So hat es beispielsweise für kleine und mittlere Unternehmen Tipps erarbeitet, wie die Karrierepotenziale von weiblichen Beschäftigten besser genutzt werden können, und dieses Fachkräftepotenzial im Oktober 2013 als Thema des Monats besonders beworben. Im Mai 2013 wurde als Thema des Monats „Jedes Alter zählt – auch im Unternehmen" das Potenzial älterer Beschäftigter und die Chancen altersgemischter Teams für den Unternehmenserfolg hervorgehoben. Mit dem neuen Webauftritt des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung wurden Themen und Angebote noch stärker gebündelt und verzahnt.

Um kleine und mittlere Unternehmen stärker für internationale Fachkräfte zu öffnen und die Willkommenskultur in Unternehmen zu fördern, gab das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung den rund 185 Beraterinnen und Beratern des Förderprogramms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen" eine Einführung in das Thema „Willkommenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen fördern". Die Beraterinnen und Berater dieses Förderprogramms stehen kleinen und mittleren Unternehmen bundesweit zur Seite.

3.3 Themenschwerpunkt gering Qualifizierte

Zwar werden in vielen Bereichen Fachkräfte gesucht, diese Nachfrage geht jedoch an der großen Zahl an gering qualifizierten Arbeitsuchenden vorbei. Darüber hinaus tragen gerade gering Qualifizierte ein erhöhtes Risiko, von Erwerbslosigkeit betroffen zu sein. Im Folgenden wird zunächst ein zahlenmäßiger Überblick über die Entwicklungen bei gering Qualifizierten gegeben.

3.3.1 Datenlage

Fast jeder Siebte (14,9 Prozent) im Alter von 20 bis 64 Jahren besaß in Deutschland im Jahr 2012 keine abgeschlossene Berufsausbildung. Für gering Qualifizierte zeigen sich deutlich geringere Beschäftigungsmöglichkeiten als für Fachkräfte. Mit dem Strukturwandel zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ist die Beschäftigung von gering Qualifizierten in den letzten zehn Jahren um mehr als 20 Prozent gesunken. Zudem sind gering Qualifizierte deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als andere Personengruppen. 2012 betrug die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe 19 Prozent (2011: 19,6 Prozent und 2010: 20,7 Prozent). Bei den Fachkräften mit beruflicher Ausbildung lag die Arbeitslosenquote dagegen bei 5 Prozent, bei Hochschulabsolventinnen bzw. -absolventen bei 2,5 Prozent.

Hohe Arbeitsmarktrisiken und schlechtere Beschäftigungsmöglichkeiten betreffen insbesondere die Gruppe der jungen gering Qualifizierten. Mehr als eine halbe Millionen Beschäftigte im Alter von 25 bis 34 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Unter den Arbeitslosen in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen besitzt fast jeder Zweite keine abgeschlossene Berufsausbildung, das waren im Jahresdurchschnitt 2013 fast 330.000 junge Erwachsene. Erfreulich ist, dass bei der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen in den letzten Jahren ein Rückgang des Anteils von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zu verzeichnen ist (2005: 17,8 Prozent und 2012: 14,5 Prozent). Darüber hinaus kommen durch den Beschäftigungsaufbau in Deutschland auch gering Qualifizier-

te in Arbeit.[19] Jedoch profitieren höher Qualifizierte weitaus stärker von der Zunahme der Beschäftigung und junge Menschen ohne beruflichen Abschluss sind deutlich häufiger in geringfügiger Beschäftigung und Teilzeit als Personen mit beruflichem Abschluss. Auch die noch immer rund 1,4 Millionen jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung machen die Notwendigkeit weiterer Anstrengungen deutlich.

Um den negativen Auswirkungen geringer Qualifizierung zu begegnen, ist vor allem gezielte Weiterbildung notwendig. Hier zeigen die Anstrengungen der Bundesregierung bereits Wirkung. Im Jahr 2013 sind rund 319.000 Personen in eine von Arbeitsagenturen und Jobcentern geförderte Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung eingetreten. Das sind rund 6,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Zudem ist der Anteil an Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf auf 14,5 Prozent (Januar bis August 2013) weiter gestiegen (2012: 13,2 Prozent und 2011: 11,4 Prozent).

3.3.2 Maßnahmen

Vor dem Hintergrund der erheblichen Schwierigkeiten gering Qualifizierter auf dem Arbeitsmarkt einerseits und den besonderen Bedarfen an Fachkräften andererseits gilt es vor allem, gering Qualifizierte und Arbeitgeber für eine Weiterbildung zu gewinnen. So engagiert sich die Bundesregierung verstärkt im Bereich der Aus- und Weiterbildungsförderung von gering Qualifizierten.

Förderung dualer Ausbildung

Die duale Ausbildung ist ein Eckpfeiler im System der beruflichen Qualifizierung in Deutschland. Um jungen Menschen den Übergang in eine Berufsausbildung zu erleichtern, bieten die Arbeitsagenturen und Jobcenter flächendeckend Berufsorientierung und Beratung sowie Ausbildungsvermittlung an. Junge Menschen, die nach dem Abschluss der allgemeinbildenden Schule noch nicht über alle notwendigen Kompetenzen für die sofortige Aufnahme einer Berufsausbildung verfügen, erhalten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter eine zusätzliche Unterstützung. Als Förderinstrumente stehen berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen und Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Für benachteiligte junge Menschen, die trotz dieser Hilfen nicht in eine betriebliche Ausbildung einmünden, besteht die Möglichkeit, eine Berufsausbildung ganz oder teilweise in einer außerbetrieblichen Einrichtung zu absolvieren. Für behinderte und schwerbehinderte junge Menschen bestehen darüber hinaus weitere Fördermöglichkeiten. Im Juli 2013 wurden über 170.000 junge Menschen durch Leistungen zur Berufswahl und Berufsförderung unterstützt.

Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“

Das BMAS und die BA haben im Februar 2013 die gemeinsame Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ gestartet. Junge Menschen ohne Berufsabschluss im Alter von 25 bis 35 Jahren sollen motiviert werden, sich zu qualifizieren und einen Berufsabschluss zu erreichen. Die Gruppe der jungen Ungelernten ist von besonderer Bedeutung, da für sie mit einer qualifizierten Berufsausbildung bessere Start- und Aufstiegschancen in einem noch sehr langen Erwerbsleben von 30 bis 40 Jahren verbunden sind. Ziel ist es, in den nächsten drei Jahren 100.000 jungen Erwachsenen in den Rechtskreisen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches (SGB II und III) eine Weiterbildung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses zu ermöglichen. Schwerpunkt ist die zielgerichtete, passgenaue Förderung abschlussorientierter beruflicher Weiterbildungen (Voll- und Teilzeitqualifizierungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Externenprüfung und modulare Teilqualifizierungen). Die Initiative richtet sich nicht nur an Erwerbslose, sondern auch an beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Auch junge Erwachsene mit Behinderungen können von der Initiative profitieren. Im Rahmen der Initiative haben im Jahr 2013 (Betrachtungszeitraum bis August) 19.800 junge Erwachsene eine abschlussorientierte Maßnahme begonnen. Dies bedeutet einen Anstieg von 30 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum, in dem es die Initiative noch nicht gab. Die Initiative leistet damit einen Beitrag zur langfristig wirksamen Integration in Arbeit und zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

[19] IW (2013) Junge Menschen ohne beruflichen Abschluss.

Weiterbildung gering Qualifizierter in Unternehmen

Um die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, sind in erster Linie die Unternehmen sowie die Beschäftigten selbst gefragt. Um hierfür Anreize zu schaffen, unterstützt die BA das Engagement in der beruflichen Weiterbildung durch die gezielte Weiterbildungsförderung auch von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Seit 2006 wird hierzu das aus Mitteln des Eingliederungstitels finanzierte Programm „Weiterbildung gering Qualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“ (WeGebAU) durchgeführt. Im Fokus stehen ungelernte Beschäftigte sowie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen. Das Sonderprogramm fördert insbesondere die Nachqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die noch keinen Berufsabschluss haben. Die Förderleistungen können neben den Lehrgangs-, Fahr- und Kinderbetreuungskosten auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt umfassen. Im Jahr 2012 erfolgten insgesamt 18.000 Förderungen. Für das Programm wurden 2013 rund 280 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Auch im Jahr 2014 werden Mittel wieder in derselben Höhe zur Verfügung stehen.

Zudem unterstützt die BA seit 2010 mit der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels" (IFlaS) gering qualifizierte Arbeitslose beim Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses bzw. von Teilqualifizierungen. IFlaS verfolgt zwei Zielsetzungen: Die Beschäftigungschancen gering Qualifizierter durch den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses zu erhöhen und regionalen und sektoralen Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Die Initiative richtet sich neben Arbeitslosen gezielt auch an Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende. Im Jahr 2012 erfolgten insgesamt 30.000 Förderungen. Für das Programm wurden 2013 rund 400 Mio. Euro zur Verfügung gestellt und auch im Jahr 2014 stehen wieder Mittel in derselben Höhe zur Verfügung.

Mit dem Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ hat die BA für ausgewählte Berufe Teilqualifikationen entwickelt und erprobt. Sie haben sich als beschäftigungswirksam erwiesen und ermöglichen durch ihre Anschlussfähigkeit den Erwerb weiterer Teilqualifikationen, um so einen Berufsabschluss zu erreichen. Damit konnten Vorbehalte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gegen längerfristige Maßnahmen abgebaut und neue Personenkreise für eine abschlussorientierte Weiterbildung gewonnen werden.

Qualifizierungsberatung für Unternehmen

Strategische Personalplanung und -entwicklung stellt gerade kleine und mittlere Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Nach dem erfolgreichen Abschluss von Modellprojekten zur Qualifizierungsberatung können seit dem 1. Juli 2013 Unternehmen das Angebot durch den Arbeitgeberservice der BA in Anspruch nehmen. Die modularisierte Qualifizierungsberatung richtet sich vorrangig an kleine und mittlere Unternehmen und bietet Hilfestellung bei der Entwicklung und Umsetzung von Lösungsstrategien zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs. Das Beratungsangebot umfasst eine Demografie-, Personalstruktur- und Bedarfsanalyse, Unterstützung bei der Bildungsplanung, Initiierung von Qualifizierungsverbünden sowie Beratung zu Fragen des Bildungscontrollings.

Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss

Ein Teil der jungen Menschen braucht beim Übergang von der Schule in die berufliche Bildung besondere Hilfestellung. Die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des BMBF zielt auf eine frühzeitige individuelle Unterstützung und Begleitung von förderbedürftigen Jugendlichen bei der Berufsorientierung und Berufswahl. Die Maßnahmen der Initiative sollen jungen Menschen dabei helfen, durch eine Ausbildung ihre individuellen beruflichen Chancen zu verbessern und gut qualifiziert auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Junge Menschen sollen leichter einen Schulabschluss erreichen und einfacher in die Berufsausbildung einsteigen können. Hierzu waren durch das Sonderprogramm „Berufseinstiegsbegleitung“ 2013 insgesamt 1.000 hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter beratend tätig. Weitere rund 1.700 ehrenamtliche Senior-Experten, d. h. Praktikerinnen und Praktiker mit Berufserfahrung, waren zur Betreuung während der Berufsausbildung und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eingesetzt.

Damit ergänzen sie die Arbeit der über 1.000 von der BA geförderten Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter, die seit 2009 über 20.000 Schülerinnen und Schüler betreuen. Die Berufseinstiegsbegleitung wurde zum 1. April 2012 entfristet und als Regelinstrument in das Arbeitsförderungsrecht übernommen. Ab der ESF-Förderperiode 2014 ist die Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen verfügbarer ESF-Mittel des Bundes geplant. Dabei sollen neben den bisherigen Modellschulen ab 2015 auch die Modellschulen der BMBF-Bildungsketteninitiative in die ESF-Bundesförderung einbezogen werden.

Grundbildungspakt

Größere Anstrengungen in Richtung Alphabetisierung ermöglichen in vielen Fällen erst eine verstärkte ökonomische Teilhabe und können der entscheidende Schritt auf dem Weg in ein erfolgreicheres Erwerbsleben sein. Mit der gemeinsam von BMBF und Kultusministerkonferenz (KMK) verantworteten „Nationalen Strategie für Grundbildung und Alphabetisierung“ wollen Bund und Länder zusammen mit weiteren Partnern den Analphabetismus bekämpfen, der etwa 14 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung, und damit rund 7,5 Millionen Menschen in Deutschland, betrifft. Dazu initiierte das BMBF 2012 den mit 20 Mio. Euro geförderten Handlungsschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Ziel hierbei ist es, das Interesse von Akteuren am Arbeitsmarkt zu steigern, Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz einzurichten und durchzuführen. Daneben führt das BMBF seit 2012 die Öffentlichkeitskampagne „Mein-Schlüssel-zur-Welt“ durch, worin für das Thema Alphabetisierung sensibilisiert wird.

JUGEND STÄRKEN: Junge Wirtschaft macht mit!

Junge Menschen aus schwierigen sozialen Verhältnissen und mit individuellen Beeinträchtigungen haben es häufig besonders schwer, berufliche Perspektiven zu entwickeln, Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen und potenziellen Arbeitgebern zu zeigen, welche Potenziale in ihnen stecken. Seit November 2011 engagieren sich die Wirtschaftsjunioren Deutschlands im Rahmen des Projekts „JUGEND STÄRKEN: Junge Wirtschaft macht mit!“ (www.1000-chancen.de) bundesweit auf lokaler Ebene für solche jungen Menschen: In enger Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Jugendsozialarbeit helfen die freiwillig engagierten Unternehmerinnen und Unternehmer den Jugendlichen durch niedrigschwellige, praxisnahe Angebote, sich mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen und erste Schritte Richtung Arbeitswelt zu gehen. Sie ermöglichen jungen Menschen beispielsweise Einblicke in ihre Unternehmen, informieren über Perspektiven, bringen sie mit Auszubildenden in Kontakt oder führen Bewerbungstrainings durch. Bis Ende 2013 konnten insgesamt rund 1.500 benachteiligte junge Menschen erreicht werden. Unter dem Titel „JUGEND STÄRKEN: 1.000 Chancen“ soll das Projekt auch in 2014 und 2015 fortgeführt werden.

3.4 Themenschwerpunkt Mütter mit Migrationshintergrund

Die Bundesregierung unterstützt Mütter mit Migrationshintergrund[20] auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Hierdurch kann ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Darüber hinaus sind mit ihrer Arbeitsmarktintegration weitere positive Effekte verbunden: Es verbessern sich nicht nur die materiellen Teilhabechancen der Familie. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt geht häufig auch mit einer höheren gesellschaftlichen Integration und besseren Perspektiven für die Kinder einher.

3.4.1 Datenlage

Jede vierte Frau (2 Millionen) mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren hat einen Migrationshintergrund. Knapp 1,1 Millionen davon sind erwerbstätig.[21] Mütter mit Migrationshintergrund sind deutlich seltener und in geringerem Stundenumfang erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.[22] Nach Angaben des Mikrozensus 2011 sind nur 52 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund erwerbstätig, während bei den Müttern ohne Migrationshintergrund 73 Prozent einer Erwerbsarbeit nachgehen.

Etwa 980.000 Mütter mit Migrationshintergrund übten 2011 keine Erwerbstätigkeit aus, wobei es hierbei deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Herkunftsgruppen gibt: So sind Mütter mit türkischem Migrationshintergrund deutlich seltener erwerbstätig als solche mit süd- oder osteuropäischer Herkunft.

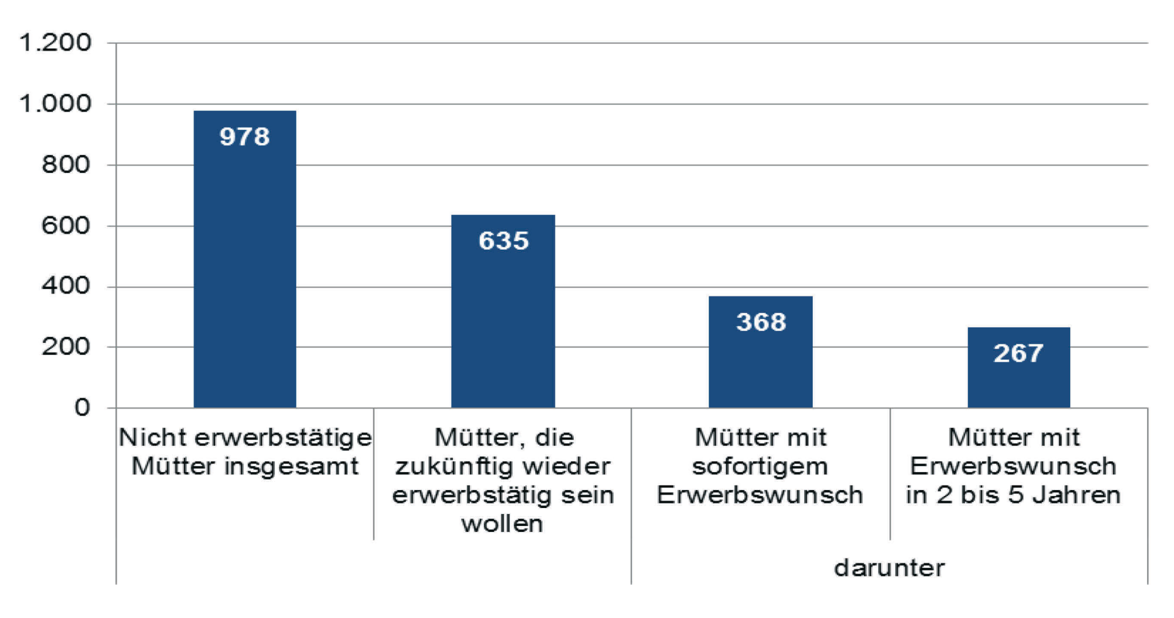
[20] Personen mit Migrationshintergrund hier: Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, deutscher Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sowie Menschen, die einen zugewanderten Elternteil haben.

[21] Als Messkonzept liegt den Zahlen die „ausgeübte Erwerbstätigkeit“ zugrunde (vgl. Kapitel 4.2.1).

[22] BMFSFJ (2013) Monitor Familienforschung, Ausgabe 31.

Abbildung 9

Nicht erwerbstätige Mütter mit Migrationshintergrund und Anzahl derer mit Erwerbswunsch (in Tsd.)



Quelle: SOEP und Sonderauswertung des Mikrozensus 2011, Berechnungen von Prognos

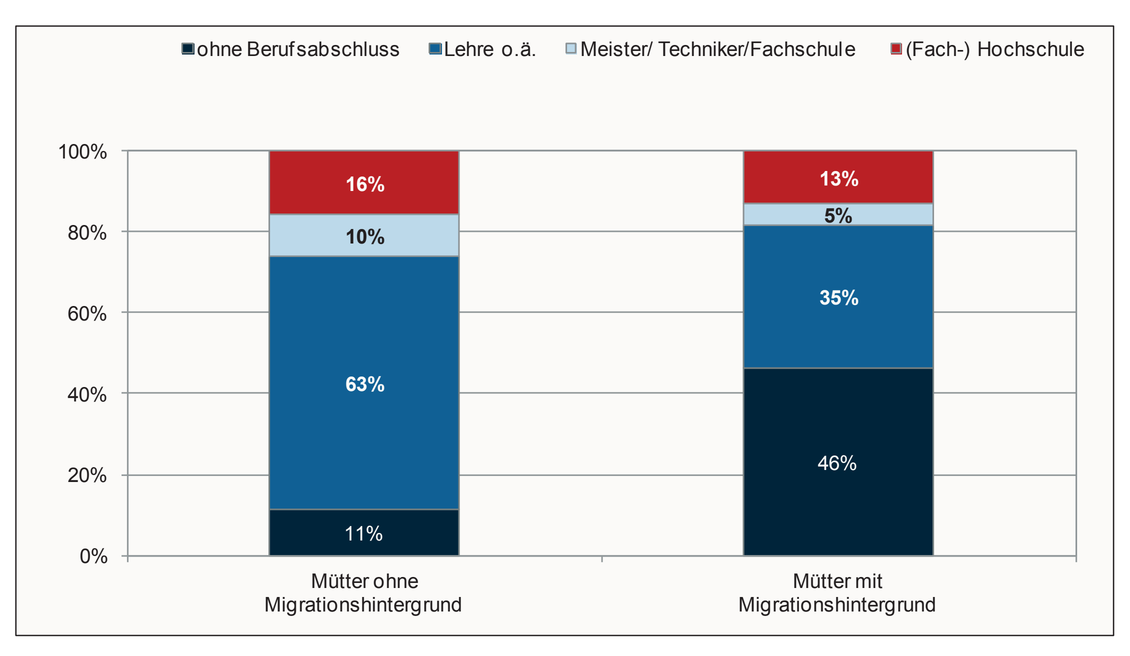
Dabei haben viele Mütter mit Migrationshintergrund einen ausgeprägten Erwerbswunsch. Auswertungen des Sozio-Oekonomischen Panels 2011 zeigen folgendes Bild: Drei Viertel der nichterwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund wollen berufstätig sein, mehr als jede Dritte hat einen ganz konkreten Erwerbswunsch und möchte entweder sofort oder innerhalb des kommenden Jahres eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Übertragen auf die Gesamtzahl der nichterwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund ergibt sich ein geschätztes Potenzial von rund 370.000 Müttern mit sofortigem Erwerbswunsch und weiteren fast 270.000 Müttern mit einem Erwerbswunsch, den sie innerhalb der nächsten zwei bis fünf Jahre realisieren könnten. Überwiegend (zu 70 Prozent) streben sie eine Teilzeitbeschäftigung an.

Unter den erwerbstätigen Müttern mit Migrationshintergrund gibt es eine große Zahl an Müttern, die nur in vermindertem Stundenumfang auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Von den insgesamt gut 1 Millionen erwerbstätigen Migrantinnen mit Kindern unter 18 Jahren arbeiten rund 290.000 Mütter in einem Stundenumfang von unter 15 Stunden pro Woche, rund 450.000 Mütter in einem Stundenumfang zwischen 15 und 32 Stunden. Etwa die Hälfte der Mütter mit Migrationshintergrund, deren tatsächliche Arbeitszeit bei bis zu 32 Stunden pro Woche liegt, hat nach den Angaben des Sozio-Oekonomischen Panels 2011 ein Interesse daran, in höherem Stundenumfang erwerbstätig zu sein. Übertragen auf die Gesamtzahl der laut Mikrozensus 2011 in Teilzeit erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund entspricht dies rund 376.000 Müttern, die ihren Stundenumfang gerne ausweiten würden. Im Durchschnitt wünschen sie sich, rund 12 Stunden mehr zu arbeiten.



Abbildung 10

Höchste (anerkannte) berufliche Abschlüsse von Müttern mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: Mikrozensus 2011

Besonders bedeutsam für eine erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt ist neben der zuvor erwähnten Motivation die jeweilige berufliche Qualifikation. Über die Hälfte der Mütter mit Migrationshintergrund bringen entsprechende Qualifikationen mit: Unter den Müttern mit Migrationshintergrund gibt es ähnlich viele akademisch Qualifizierte wie unter den Müttern ohne Migrationshintergrund (13 Prozent gegenüber 16 Prozent). Andererseits ist der Anteil der Mütter mit Migrationshintergrund, die keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss haben, überdurchschnittlich hoch (46 Prozent gegenüber 11 Prozent bei den Müttern ohne Migrationshintergrund). Mit einem niedrigen Bildungsniveau gehen auch schlechtere Erwerbschancen einher: Mütter mit Migrationshintergrund und niedriger beruflicher Qualifikation üben erheblich seltener eine berufliche Tätigkeit aus (39 Prozent) als Mütter mit Migrationshintergrund und einem mittleren (60 Prozent) oder hohen Bildungsniveau (63 Prozent).

Trotz hoher Erwerbsorientierung und einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften gelingt vielen Frauen mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht. Sie partizipieren nur eingeschränkt an der positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt. Das zeigt sich unter anderem bei den Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderern: Während die Erwerbstätigenquote bei Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderern aus Drittstatten in den Jahren 2010/2011 auf 53 Prozent gestiegen ist, stagnierte sie bei neu zugewanderten Frauen trotz vergleichbarer Qualifikation bei etwa 20 Prozent.[23] Die Ursachen werden unter anderem in den institutionellen Rahmenbedingungen und Problemen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Schließlich sehen sich Menschen mit Migrationshintergrund im Kontakt mit öffentlichen Institutionen wie Jobcentern und Agenturen für Arbeit zum Teil mit „diskriminierenden Äußerungen, die wegen der Sprache, Ausspracheschwierigkeiten, dem Nichtverstehen von Formularen, der Auffassungsgabe oder Schreibschwierigkeiten gemacht werden“, konfrontiert.[24] Die Erfahrungen von Müttern mit Migrationshintergrund im SGB II deuten darauf hin, dass diese derzeit von den Instrumenten der Arbeitsförderung noch nicht optimal erreicht werden. Immerhin drei Viertel der Migrantinnen berichten, dass sie beim Jobcenter schon ein ausführliches Gespräch über ihre private und berufliche Situation geführt haben. Damit liegt ihr Anteil etwas unter dem Anteil von Müttern ohne Migrationshintergrund, der bei 83 Prozent liegt.[25]

---

[23] Ette, Andreas et al. (2013) Ein neues Bild der Migration: Sozioökonomische Struktur und Arbeitsmarktintegration von Neuzuwanderern aus Drittstaaten in Deutschland.

[24] Antidiskriminierungsstelle des Bundes et al. (2013) Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben.

[25] Prognos/FIT auf Grundlage des Panels „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ (PASS) des Instituts für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung (5. Welle 2012).

3.4.2 Maßnahmen

Lösungsansätze müssen der heterogenen Gruppe der Mütter mit Migrationshintergrund gerecht werden. Sie haben unterschiedliche berufliche Qualifikationen, unterschiedlich viele Kinder, sie leben in Paarbeziehungen oder sind alleinerziehend. Sie eint aber die Migrationserfahrung, sei sie selbst oder durch die Eltern erlebt. Diese Migrationserfahrung ist prägend für viele Faktoren, die entscheidend für die Arbeitsmarktintegration sind: Dazu zählen im Ausland erworbene Schul- oder Berufsabschlüsse, sprachliche Voraussetzungen, Hürden beim Zugang zu Kinderbetreuung, fehlende Netzwerke zur Bewältigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf dieser Grundlage wurde Ende 2012 die Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ gestartet.

Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund

Im Rahmen eines einjährigen Modellprojekts hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) seit Oktober 2012 für ein Jahr insgesamt 16 Standorte im Bundesgebiet gefördert, die zum Ziel hatten,

– Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund zu eröffnen, konkret aufzubauen und umzusetzen,
– Übergänge zwischen den vorhandenen Unterstützungsangeboten für Mütter mit Migrationshintergrund zu schaffen und diese besser miteinander zu verknüpfen,
– Arbeitgeber und andere Akteure für die Potenziale der Zielgruppe zu sensibilisieren.

Die Projekte unterschieden sich dabei hinsichtlich ihrer institutionellen Anbindung, ihrer Organisationsform, ihrer konkreten Zielsetzungen und Zielgruppen sowie ihres Praxisansatzes. Träger der Projekte waren klassische Bildungsträger, migrationsnahe Bildungsträger oder die Jobcenter, die die Projekte der Initiative an den Standorten umsetzen. Die Projekte setzten unterschiedliche Schwerpunkte. Es gab Projekte mit einem vorwiegend niedrigschwelligen Ansatz zum Aufbau einer Erwerbsorientierung sowie Projekte, die die Hilfestellung und Unterstützung bei der beruflichen Orientierung in den Mittelpunkt stellen, und solche, die bei der Vorbereitung bzw. Unterstützung einer Erwerbsintegration ansetzen.

In konzeptioneller und methodischer Hinsicht verfolgten die Projekte verschiedene Ansätze:

– Mentoring: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrierte Mütter mit Migrationshintergrund beraten Projektteilnehmerinnen in Form von Tandems.
– Modularer Aufbau: Eine feste Gruppe an Teilnehmerinnen durchläuft über einen längeren Zeitraum verschiedene Module, auch Praktikumsphasen können integriert sein. Flankiert werden kann der modulare Gruppenunterricht durch individuelles oder Gruppen-Coaching.
– Feste Kooperationen: Die Projekte sind auf ein Berufsfeld spezialisiert und vermitteln die Teilnehmerinnen ausschließlich in diesem Bereich. Dafür haben sie spezifische Kooperationspartner.

Erste Erfahrungen mit dem Modellprojekt haben gezeigt, dass die Aktivierung der Mütter mit Migrationshintergrund nur mit einem auf sie ausgerichteten Instrumentarium gelingt. Rund 40 Prozent der angesprochenen Mütter mit Migrationshintergrund haben an den angebotenen Maßnahmen teilgenommen. Nur ca. 16 Prozent der Teilnehmerinnen haben ihre Teilnahme vorzeitig abgebrochen, teilweise, weil sie eine Ausbildung oder Arbeit aufgenommen haben.

Neben einer persönlichen Ansprache und individuellen Begleitung z.B. durch Mentoring gehört die enge Vernetzung mit Akteuren des Arbeitsmarktes zu den Erfolgsfaktoren für eine Erwerbsintegration. Für die im Modellprojekt entwickelten Ansätze ist ein ESF-Programm mit Förderungsbeginn Ende 2014 in Planung. Ziel ist die Verbesserung der Unterstützungsangebote für diese Personen durch ein abgestimmtes Vorgehen der maßgeblichen Akteure am Arbeitsmarkt.

Außer der Aktivierung der Frauen wird die Initiative die Kooperation mit wichtigen Akteuren verstärken, insbesondere mit Unternehmen, Kammern, Jobcentern und Arbeitsagenturen. Begleitend wird eine Informationsplattform aufgebaut zur Unterstützung der Vernetzung weiterer Akteure wie Migrantenselbstorganisationen, Migrationsberatungen, Integrationskursträgern, Verbände und anderer Organisationen.

4. Fortschritte in den Sicherungspfaden

Das Fachkräftekonzept der Bundesregierung wählt einen umfassenden Ansatz zur mittel- und langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis, die über fünf Sicherungspfade erreicht werden soll. Um Fortschritte bei der Zielerreichung messen zu können, gibt es für jeden Sicherungspfad ein umfassendes Indikatorenbündel, das regelmäßig daraufhin überprüft wird, ob veränderte Gegebenheiten eine Aufnahme ergänzender Indikatoren nötig machen. Die Indikatoren gewährleisten eine kontinuierliche und systematische Kontrolle der Zielerreichungsgrade. Anknüpfend an eine analytische Darstellung der Entwicklung dieser Indikatoren zur Messung der Fortschritte werden die verschiedenen messbaren Dimensionen der Maßnahmen für jeden der Sicherungspfade dargelegt. Dabei werden bereits unternommene Anstrengungen aufgezeigt.

4.1 Sicherungspfad 1: Aktivierung und Beschäftigungssicherung

Der Sicherungspfad Aktivierung und Beschäftigungssicherung zielt auf eine bessere Ausschöpfung der Potenziale, um die Fachkräftebasis langfristig zu sichern. Um zunächst die Zielerreichung mit den wirkungsorientierten Indikatoren des Fachkräftekonzepts festzustellen, werden die Entwicklungen der Erwerbstätigkeit insgesamt sowie der Erwerbsintegration bestimmter Potenzialgruppen dargestellt. Daran anknüpfend werden die breit gefächerten Maßnahmen zur Aktivierung von Potenzialen beleuchtet.

4.1.1 Entwicklung der Indikatoren

Die Erwerbstätigenquote[26] in Deutschland ist in den letzten Jahren weiter angestiegen und liegt deutlich über dem Wert der gesamten EU. Im dritten Quartal 2013 lag der Anteil der Erwerbstätigen bei den 20- bis 64-Jährigen in Deutschland knapp über dem EU-2020-Zielwert von 77 Prozent. Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote der EU-28 lag 2012 hingegen bei 68,4 Prozent und blieb damit im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

Zum positiven Trend bei der Erwerbstätigkeit insgesamt tragen insbesondere Ältere (55 bis 64 Jahre) bei, deren Erwerbstätigenquote im Jahr 2012 um 1,6 Prozentpunkte auf 61,5 Prozent anstieg, zuletzt auf 64,1 Prozent im dritten Quartal 2013. Damit hat Deutschland im Jahresdurchschnitt 2012 erstmals sein nationales EU-2020-Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von mindestens 60 Prozent erreicht. Während die 55- bis 59-Jährigen bereits eine Erwerbstätigenquote von 74,9 Prozent aufweisen, liegt die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen mit 46,5 Prozent deutlich darunter.

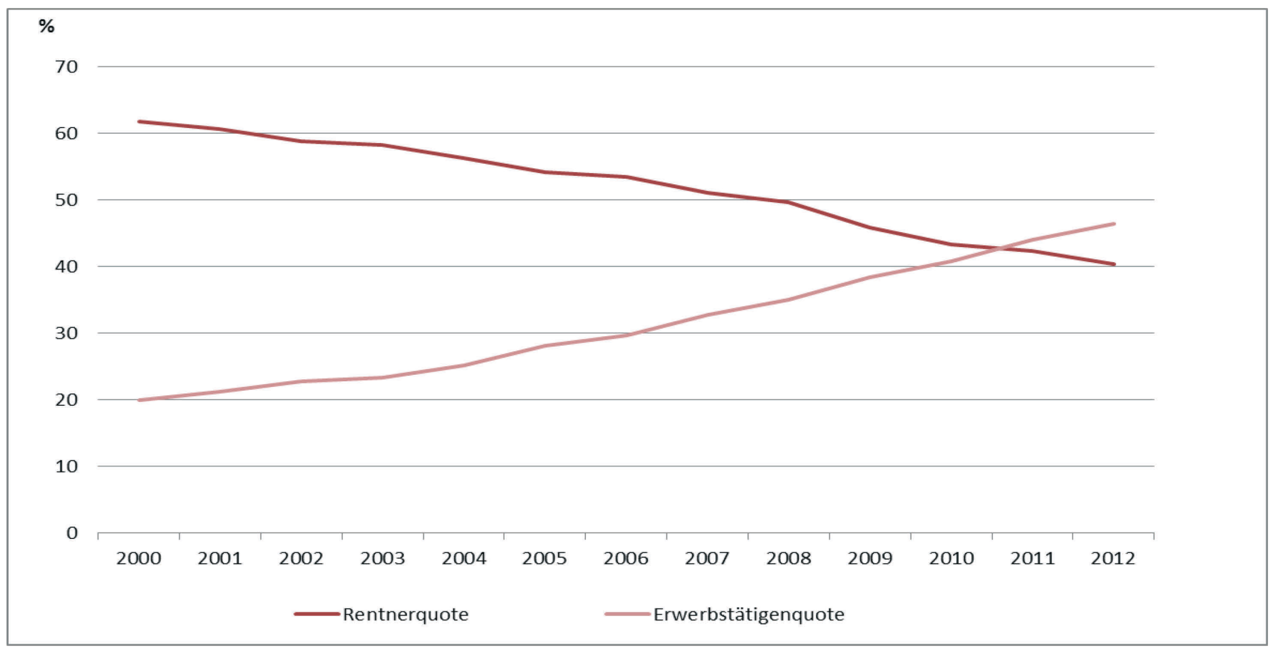
Seit dem Jahr 2000 ist der Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe 60-64 Jahre stetig gestiegen, während der Anteil der Rentnerinnen und Rentner kontinuierlich zurückgegangen ist. Im Jahr 2011 überstieg der Anteil der 60- bis 64-Jährigen, die erwerbstätig waren, erstmals den Anteil derjenigen, die bereits eine Rente bezogen.

[26] Die Erwerbstätigenquote misst den Anteil der Erwerbstätigen (inklusive Selbständiger) an der Bevölkerung.



Abbildung 11

Rentner- und Erwerbstätigenquote bei 60- bis 64-Jährigen (in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Erwerbstätigenquote von Frauen von 20 bis 64 Jahre verbesserte sich in den letzten Jahren deutlich von 65,0 Prozent (2006) auf 71,5 Prozent (2012). Die Quote nähert sich weiter dem nationalen EU-2020-Ziel von 73 Prozent. Dennoch besteht weiterhin erhebliches Potenzial zur erhöhten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. So ist bei den Frauen die Teilzeitquote mit 45 Prozent nach wie vor hoch, bei einer vergleichsweise niedrigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 18,6 Stunden. Im EU-Vergleich weist nur Portugal (16,4 Stunden) einen niedrigeren Wert auf. Vielfach haben teilzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland allerdings den Wunsch, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Fast jede sechste Frau gibt als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass sie keinen anderen Arbeitsplatz finden konnte, und etwa jede fünfte der in Teilzeit berufstätigen Mütter würde gerne mehr arbeiten.[27]

Für Langzeiterwerbslose[28] ist der Weg zurück in den Arbeitsmarkt häufig besonders schwierig. Der deutliche Rückgang der Zahl Langzeiterwerbsloser von 2,36 Millionen im Jahr 2005 auf 1,04 Millionen im Jahr 2012 ist daher besonders erfreulich. Die Arbeitskräfteerhebung von Eurostat zeigt auch am aktuellen Rand eine positive Entwicklung. Die Zahl der Langzeiterwerbslosen sank in Deutschland 2012 im Vergleich zum Vorjahr um über 12 Prozent. Dennoch weisen aktuelle Untersuchungen darauf hin, dass der Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit für viele Erwerbslose schwierig bleibt, da deren Profile häufig nicht auf die der offenen Stellen passen.[29] Strukturellen Verfestigungen von Langzeiterwerbslosigkeit sollte daher frühzeitig begegnet werden. Eine deutliche Reduzierung ist notwendig.

Die positive Entwicklung der vergangenen Jahre am Arbeitsmarkt kommt auch schwerbehinderten Menschen zugute. Die Zahl der Arbeitslosen sank in dieser Personengruppe im Jahresdurchschnitt von 2011 auf 2012 um rund 4.000 (2 Prozent) auf etwa 176.000. Trotz einer durchschnittlich besseren Qualifikation von schwerbehinderten Arbeitslosen profitieren diese allerdings nicht so stark von der gesamtwirtschaftlich positiven Entwicklung wie nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Es liegen hier weiterhin nennenswerte Potenziale brach.

[27] Mikrozensus (2011) Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung und Allensbach (2012) Monitor Familienleben.

[28] Erwerbslose gemäß ILO-Definition mit einer Dauer der Erwerbslosigkeit von mindestens zwölf Monaten.

[29] IAB Discussion Paper (2013) Mismatch Unemployment - Evidence from Germany 2000-2010.

4.1.2 Maßnahmen

Um die Potenziale bei den verschiedenen Personengruppen aktivieren zu können, hat die Bundesregierung im vergangenen Jahr unter anderem Anstrengungen zur Reduzierung der Langzeiterwerbslosigkeit, zur Stärkung regionaler Netzwerke zur Fachkräftesicherung sowie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in der gesundheitlichen Versorgung und bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen unternommen.

Schwerpunkte Arbeitsmarktpolitik

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt hat die Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2012 den notwendigen flexiblen Rechtsrahmen erhalten, um mit einem effektiven und effizienten Instrumentarium auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des Wandels der Arbeitswelt reagieren zu können. Im Zuge dessen wurden auch die Gestaltungsspielräume der Vermittlungsfachkräfte bei der Erbringung von Eingliederungsleistungen erweitert. 2013 stand die praktische Umsetzung in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern im Fokus des Handelns. Schwerpunktaufgabe der Arbeitsmarktpolitik war insbesondere die Verringerung der Langzeiterwerbslosigkeit.

Bund und Länder haben ein Konzept entwickelt, das auf Basis bereits erarbeiteter Grundsätze strategisch sinnvolle Ansätze für die existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehenden aufzeigt. Praktikerinnen und Praktikern in den Jobcentern, die Aktivierungs- und Eingliederungsstrategien umsetzen, lokale Arbeitsmarktprogramme abstimmen und Mittelbeplanungen vornehmen, wurde ein Arbeitspapier zur Hand gegeben. Es enthält praxisgerechte Hinweise zu Förder- und Finanzierungsoptionen und bündelt bereits vorliegende Erfahrungen der Jobcenter, der Länder und der BA, Langzeiterwerbslosigkeit entgegenzuwirken.

UnternehmensWert: Mensch

Die vom BMAS angestoßene „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ vernetzt Verbände und Institutionen der Wirtschaft, Gewerkschaften, die BA, Bund und Länder, Unternehmen und Stiftungen, die sich dafür engagieren, die Qualität der Arbeitsbedingungen zu verbessern, und auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen am Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.[30]

Eng flankiert werden die Angebote der Initiative vom ESF-Programm „unternehmensWert: Mensch“, das seit Oktober 2012 bundesweit in 30 Modellregionen umgesetzt wird. Bis Ende 2014 können sich kleine und mittlere Unternehmen bei der Umsetzung einer alters- und alternsgerechten Personalpolitik beraten lassen. In einer kostenlosen Erstberatung wird zunächst der betriebliche Handlungsbedarf analysiert. Bei autorisierten Beraterinnen und Beratern kann dann eine weiterführende Fachberatung vor Ort im Betrieb rund um Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit am Arbeitsplatz oder flexible Arbeitszeiten in Anspruch genommen werden. Erfreulich ist insbesondere, dass durch die Förderung größtenteils Kleinst- und Kleinunternehmen dazu motiviert werden konnten, sich mit Strategien moderner Personalführung auseinanderzusetzen.

Psychische Gesundheit

Die Bedeutung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt wird zunehmend erkannt. Die Diagnosen im Bereich der psychischen Störungen steigen sowohl bei den Arbeitsunfähigkeitstagen als auch bei den Frühverrentungen an. Gründe hierfür liegen keinesfalls allein in der Arbeitswelt. Private Einflüsse, aber auch eine bessere Diagnostik, die die Abgrenzung zwischen physischer und psychischer Belastung erleichtert, sowie die Enttabuisierung psychischer Erkrankungen bei Betroffenen und in der Öffentlichkeit spielen eine Rolle. Veränderungen in der modernen Arbeitswelt führen zu neuen Formen psychischer Belastung. Die Globalisierung, ein verschärfter internationaler Wettbewerb sowie die technologische Entwicklung beeinflussen zunehmend innerbetriebliche Prozesse und wirken auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein. Termin- und Leistungsdruck, das Bewältigen verschiedener Aufgaben zur gleichen Zeit, enge oder auch zu große Handlungsspielräume – Faktoren wie diese nennen die Beschäftigten am häufigsten, werden sie nach ihren Belastungen am Arbeitsplatz gefragt. Psychische Erkrankungen verursachen sowohl individuelles Leid bei den Betroffenen als auch erhebliche Kosten für die einzelnen Unternehmen, die Sozialversicherungsträger und die gesamte Volkswirtschaft.

---

[30] Für eine ausführliche Darstellung der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ siehe Kapitel 3.2.

Die Bundesregierung hat sich daher zum Ziel gesetzt, beim Arbeitsschutz insbesondere psychische Belastungen in den Blickpunkt zu rücken sowie die betriebliche Gesundheitsförderung daraufhin zu sensibilisieren. Auch im Rahmen der Demografiestrategie stehen Gesundheitsförderung und Prävention, Früherkennung und eine rehabilitativ ausgerichtete Versorgung erkrankter Personen im Zentrum. Im September 2013 wurde von Sozialpartnern und BMAS eine „Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt" unterschrieben, die die Bedeutung psychischer Gesundheit, die Notwendigkeit entsprechender Arbeitsgestaltung und Prävention sowie gemeinsame Handlungsfelder beschreibt. All diese Maßnahmen zielen darauf ab, Unternehmen zu einem umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz zu bewegen. So können die Beschäftigten länger gesund und motiviert arbeiten, was auch den drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirkt.

Sicherung des Fachkräftebedarfs für die ärztliche und pflegerische Versorgung

Zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften im Bereich der ärztlichen Versorgung hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht und begleitet, die sicherstellen, dass auch in Zukunft eine flächendeckende Versorgung zur Verfügung steht. Die mit dem am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen GKV-Versorgungsstrukturgesetz vorgesehenen Regelungen zur Sicherung einer möglichst wohnortnahen und bedarfsgerechten ärztlichen Versorgung wurden umgesetzt. Dies betrifft insbesondere die Neufassung der Bedarfsplanungs-Richtlinie für die vertragsärztliche Versorgung durch den Gemeinsamen Bundesausschuss. Darüber hinaus wurden neue Vergütungsanreize zur Steuerung des Niederlassungsverhaltens von Ärztinnen und Ärzten geschaffen. Einige Kassenärztliche Vereinigungen haben seitdem auch von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen Strukturfonds einzurichten, mit dessen Mitteln flexibel und ungebunden gezielte Maßnahmen zur Förderung der Niederlassung von Ärztinnen und Ärzten ergriffen und finanzielle Anreize gesetzt werden können.

Zur Sicherstellung der flächendeckenden Versorgung sollen künftig u.a. die Anreize zur Niederlassung in unterversorgten Gebieten weiter verbessert werden. Die Rolle der Hausärztin bzw. des Hausarztes soll gefördert und die hausärztliche Versorgung gestärkt werden. Vor allem mit Blick auf eine Entlastung der niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte soll zudem der Einsatz von qualifizierten nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen, die delegierte ärztliche Leistungen erbringen, flächendeckend ermöglicht werden. Modellvorhaben zur Erprobung neuer Formen der Substitution ärztlicher Leistung sollen aufgelegt und evaluiert werden. Die Pflegeberufe sollen aufgewertet werden und die Bundesregierung wird sich im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten für Personalmindeststandards im Pflegebereich einsetzen. Dokumentationspflichten und Bürokratie müssen auf das Nötigste begrenzt werden.

Initiative Inklusion

Damit das vorhandene Fachkräftepotenzial schwerbehinderter Menschen möglichst umfassend genutzt werden kann, sind neben den vorhandenen allgemeinen und besonderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten und gesetzlichen Förderleistungen bei einzelnen Gruppen schwerbehinderter Menschen weitere gezielte Hilfen notwendig. Mit der Initiative Inklusion werden insgesamt 140 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung gestellt. Die Initiative Inklusion richtet sich an folgende Personen:

– Bis zu 40.000 schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf sollen intensiv auf den Übergang in das Berufsleben vorbereitet werden.

– Für schwerbehinderte junge Menschen sollen mindestens 1.300 neue Ausbildungsplätze geschaffen werden. Für schwerbehinderte arbeitslose oder arbeitsuchende Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sollen mindestens 4.000 dauerhafte versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.

– Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern und Landwirtschaftskammern können eine besondere Förderung zur Implementierung von Inklusionskompetenz erhalten. Insbesondere die Beschäftigungspotenziale für schwerbehinderte Menschen bei kleinen und mittleren Unternehmen werden durch erhöhte Beratungs- und Unterstützungskompetenz der Kammern erschlossen.

Die Initiative Inklusion wird in enger Kooperation des BMAS mit den zuständigen Ministerien der Länder in den Jahren 2011 bis 2018 umgesetzt. Die Bundesländer haben mit der Umsetzung der Maßnahmen ebenso begonnen wie die Kammern.

Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung

In Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktpartnern (u.a. den Spitzenverbänden der Arbeitgeber, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), der BA, den Ländern und den Kommunen) wurde die „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ vereinbart. Ziele des Maßnahmenpakets sind ein Mehr an betrieblichen und betriebsnahen Ausbildungen und ein Mehr an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Menschen mit Behinderungen sind häufig überdurchschnittlich qualifiziert. Der Fachkräfteanteil bei schwerbehinderten arbeitslosen Menschen liegt höher als bei nicht schwerbehinderten arbeitslosen Menschen.31 Dieses Potenzial soll durch ein Programm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen aus dem Ausgleichsfonds über die Träger der Arbeitsvermittlung und durch eine bundesweite Kampagne der Spitzenverbände der Wirtschaft zur Sensibilisierung der Arbeitgeber besser erschlossen werden.

Unternehmen Inklusive Arbeit

Mit der deutschlandweiten Konferenzreihe „Unternehmen Inklusive Arbeit – Mehrwert durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen werden Fachkräfte mit Behinderungen stärker in den Fokus von Unternehmen, Kammern und Wirtschaftsverbänden gerückt. Die Tagungsreihe informiert über Fördermöglichkeiten und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner vor Ort und zeigt über Beispiele aus der Praxis, wie Unternehmen Menschen mit Behinderung erfolgreich und mit Gewinn in ihren Betrieb integrieren.[32] In fünf Veranstaltungen standen seit September 2012 für knapp ein Jahr Möglichkeiten zur besseren Erwerbsintegration von Menschen mit Behinderungen im Mittelpunkt der Tagungsreihe.

4.2 Sicherungspfad 2: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, ist wichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Politik zur Sicherung der Fachkräftebasis. Erwerbstätigkeit und die Gründung einer Familie dürfen nicht im Widerspruch stehen. Aufbauend auf einer zahlenmäßigen Einordnung der Entwicklungen in diesem Bereich erfolgt die Darstellung der von der Bundesregierung unternommenen Anstrengungen, um Familie und Beruf leichter vereinbar zu machen.

4.2.1 Entwicklung der Indikatoren

Bei der Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Müttern zeigen sich Fortschritte. Das gesamte Arbeitsvolumen von Müttern mit minderjährigen Kindern wuchs im Zeitraum von 2010 bis 2012 von 137 Millionen auf 144 Millionen Stunden an. Im Vergleich zum Vorjahr ergab sich 2012 eine Steigerung des Arbeitsvolumens um über 2 Millionen Stunden. Die Erwerbstätigenquote von Müttern stieg seit 2006, mit einem Wert von noch 64,1 Prozent, jedes Jahr an – zuletzt von 67,9 Prozent (2010) auf 71,0 Prozent (2012).

Genauere Aussagen darüber, ob eine Mutter zum Zeitpunkt einer Mikrozensus-Erhebung in einem Arbeitsverhältnis steht, die Tätigkeit aber nicht ausübt, können getroffen werden, wenn – abweichend von der üblichen Erfassung durch den Mikrozensus – diejenigen nicht als erwerbstätig gezählt werden, die in der Berichtswoche aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht gearbeitet haben, jedoch erwerbstätige Personen, die in der Berichtswoche aufgrund von Urlaub, Krankheit oder anderen, in erster Linie betrieblichen Gründen, nicht gearbeitet haben, eingeschlossen werden. Dieses alltagsnähere Konzept der „ausgeübten Erwerbstätigkeit“ liegt den folgenden Angaben zugrunde.[33]

Seit 2006 steigt das Erwerbsvolumen der Mütter danach in Deutschland an, nachdem es zuvor rückläufig war. In Westdeutschland liegt das Erwerbsvolumen der Mütter höher als vor zwölf Jahren, in Ostdeutschland dagegen niedriger. Ab 2007 ist, auch infolge des Elterngeldes, besonders die Erwerbstätigkeit bei Müttern mit ein- und zweijährigen Kindern gestiegen, während im ersten Lebensjahr des Kindes der mit dem Elterngeld geschaffene Schonraum genutzt wird. Ist das jüngste Kind im zweiten Lebensjahr, arbeiten bereits 41 Prozent der Mütter. Ab

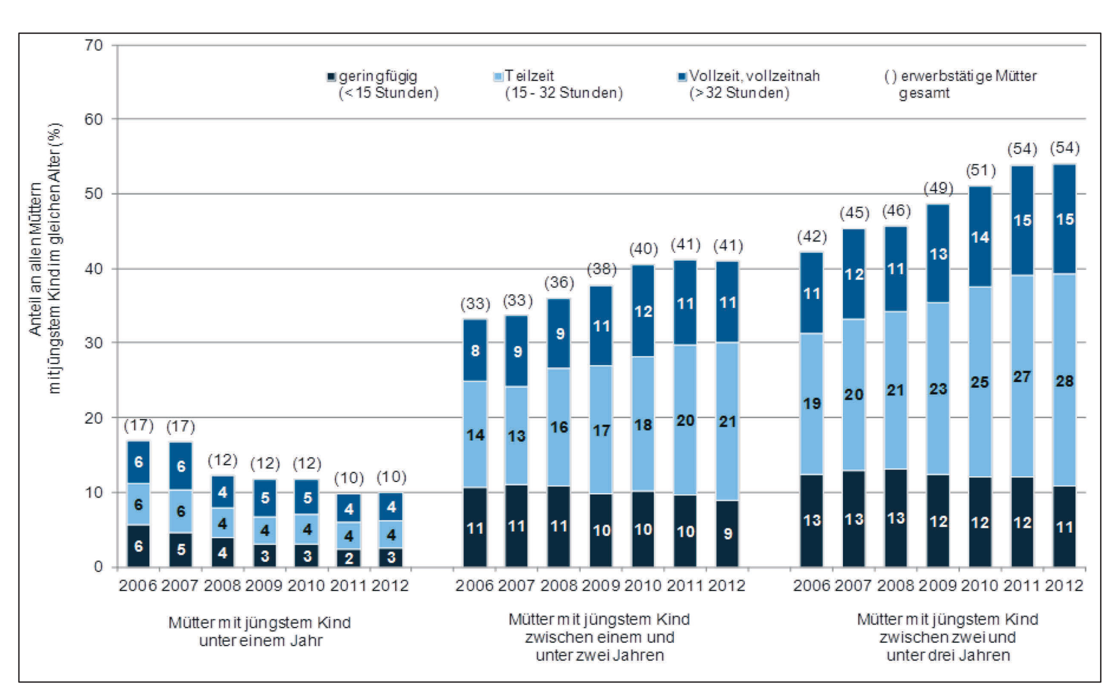
[31] BA Arbeitsmarktberichterstattung (2013) Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen.
[32] Für einen Überblick sowie Beispiele bester Praxis siehe www.behindertenbeauftragter.de.
[33] BMFSFJ (2014) Dossier „Müttererwerbstätigkeit 2012“.

dem dritten Lebensjahr liegt die Erwerbstätigenquote schon bei rund 54 Prozent. 2006 lagen die entsprechenden Anteile noch acht bzw. zwölf Prozentpunkte niedriger. Mütter steigen zudem vermehrt in vollzeitnahem oder mittlerem Teilzeitumfang wieder in den Beruf ein. Weiterhin wollen viele teilzeitbeschäftigte Mütter ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen, während viele Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Dabei wünschen sich 60 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf (SOEP / FID 2013).

Um Eltern als Partner in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, soll das Elterngeld zu einem ElterngeldPlus weiterentwickelt werden. Mit dem ElterngeldPlus soll Eltern die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglicht und damit der Wiedereinstieg, vor allem für Alleinerziehende, erleichtert werden. Mit einem neuen Partnerschaftsbonus soll dabei zudem die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und für Väter in Paarfamilien unterstützt werden.

Abbildung 12

Entwicklung der Erwerbstätigenquote (ausgeübte Erwerbstätigkeit) und Arbeitszeitmuster von Müttern mit Kindern unter drei Jahren



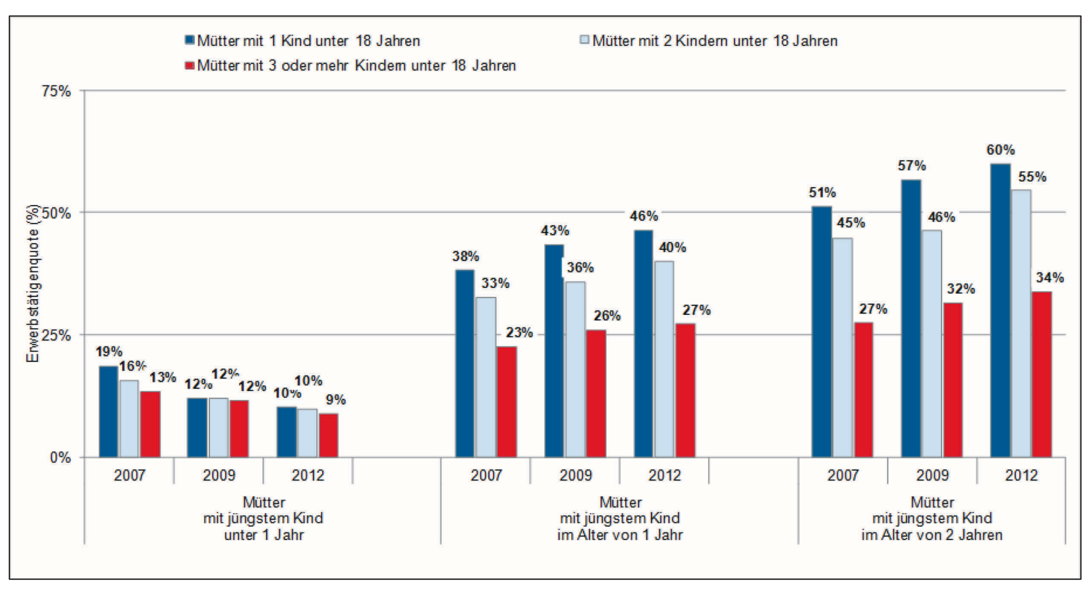
Quelle: Mikrozensus-Sonderauswertung von Prognos 2012

Der Trend zur steigenden Erwerbstätigkeit bei Müttern mit Kleinkindern hat auch Mütter mit drei- oder mehr minderjährigen Kindern erfasst: Die Erwerbstätigenquote der Mütter mit jüngstem Kind im Alter von einem Jahr ist zwischen 2009 und 2012 um vier Prozentpunkte angestiegen, die der Mütter mit jüngstem Kind im Alter von zwei Jahren um sechs Prozentpunkte. Im ersten Lebensjahr des jüngsten Kindes wird dagegen die durch das Elterngeld geschaffene Flexibilität auch von Mehrkindfamilien intensiv genutzt.

Abbildung 13



Erwerbstätigenquoten (ausgeübt) von Müttern mit Kindern unter drei Jahren



Quelle: Mikrozensus-Sonderauswertung von Prognos 2012

Auffällig bleibt – auch im internationalen Vergleich – der häufig niedrige Arbeitszeitumfang der Mütter. Über 70 Prozent aller erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit, jede fünfte Mutter arbeitet in einer geringfügigen Teilzeit mit weniger als 15 Stunden pro Woche, und nur 29 Prozent arbeiten in Vollzeit. Geringfügige Stundenumfänge sind dabei auch bei Müttern mit älteren Kindern verbreitet. Erwerbstätige Frauen ohne Kinder arbeiten hingegen zu über zwei Dritteln in Vollzeit. Dabei ist die Erwerbsneigung von Müttern in Ostdeutschland wesentlich stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Dies drückt sich sowohl in einer höheren Erwerbstätigenquote – bei Müttern mit kleineren Kindern – als auch unabhängig vom Alter der Kinder in einer deutlich höheren Arbeitszeit aus.

Aktuelle Befragungen zeigen, dass über die Hälfte der nichtberufstätigen Mütter gern berufstätig wäre, wenn geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stünden.[34] Der Ausbau der Kindertagesbetreuung ist daher von besonderer Relevanz. Die Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren sind von einem niedrigen Niveau, insbesondere in Westdeutschland, in den vergangenen Jahren deutlich angewachsen. So stieg die Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren bundesweit von 13,6 Prozent in 2006 auf 29,3 Prozent im Jahr 2013 (Ost: 49,8 Prozent, West: 24,2 Prozent). Die Zahl der Kinder dieser Altersgruppe in Tagesbetreuung wuchs von 286.000 auf rund 597.000.

Neben dem Ausbau der Kindertagesbetreuung trägt auch der bundesweite Ausbau von Ganztagsschulen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Ein Vergleich der Länder signalisiert erheblichen Nachholbedarf. Zwar nutzten bundesweit im Schuljahr 2011/12 immerhin 2,3 Millionen Kinder und Jugendliche oder 30,6 Prozent aller Schülerinnen und Schüler Ganztagsangebote. Doch während in Sachsen fast 80 Prozent der Schülerinnen und Schüler ganztags zur Schule gehen, sind es in Schleswig-Holstein lediglich knapp 22 Prozent, in Baden-Württemberg gut 17 Prozent und in Bayern sogar nur gut 11 Prozent.

Die arbeitsmarktpolitischen Potenziale der ganztägigen Betreuung von Schulkindern werden noch immer vielfach unterschätzt. Eine aktuelle Untersuchung[35] zur Frage, welche Arbeitskräftepotenziale durch einen flächendeckenden Ausbau der Ganztagsbetreuung von Schulkindern aktiviert werden können, zeigt jedoch, dass damit ähnliche Effekte erzielt werden könnten wie mit dem Ausbau der Kindertagesbetreuung im Vorschulalter.

So würde durch einen flächendeckenden Ausbau der Betreuung die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Schulkindern bis unter 15 Jahren in Westdeutschland im geschätzten Mittel um 5,2 Prozentpunkte steigen. Für erwerbstätige Mütter in Westdeutschland ergibt sich eine Ausweitung des geleisteten Arbeitsvolumens um knapp

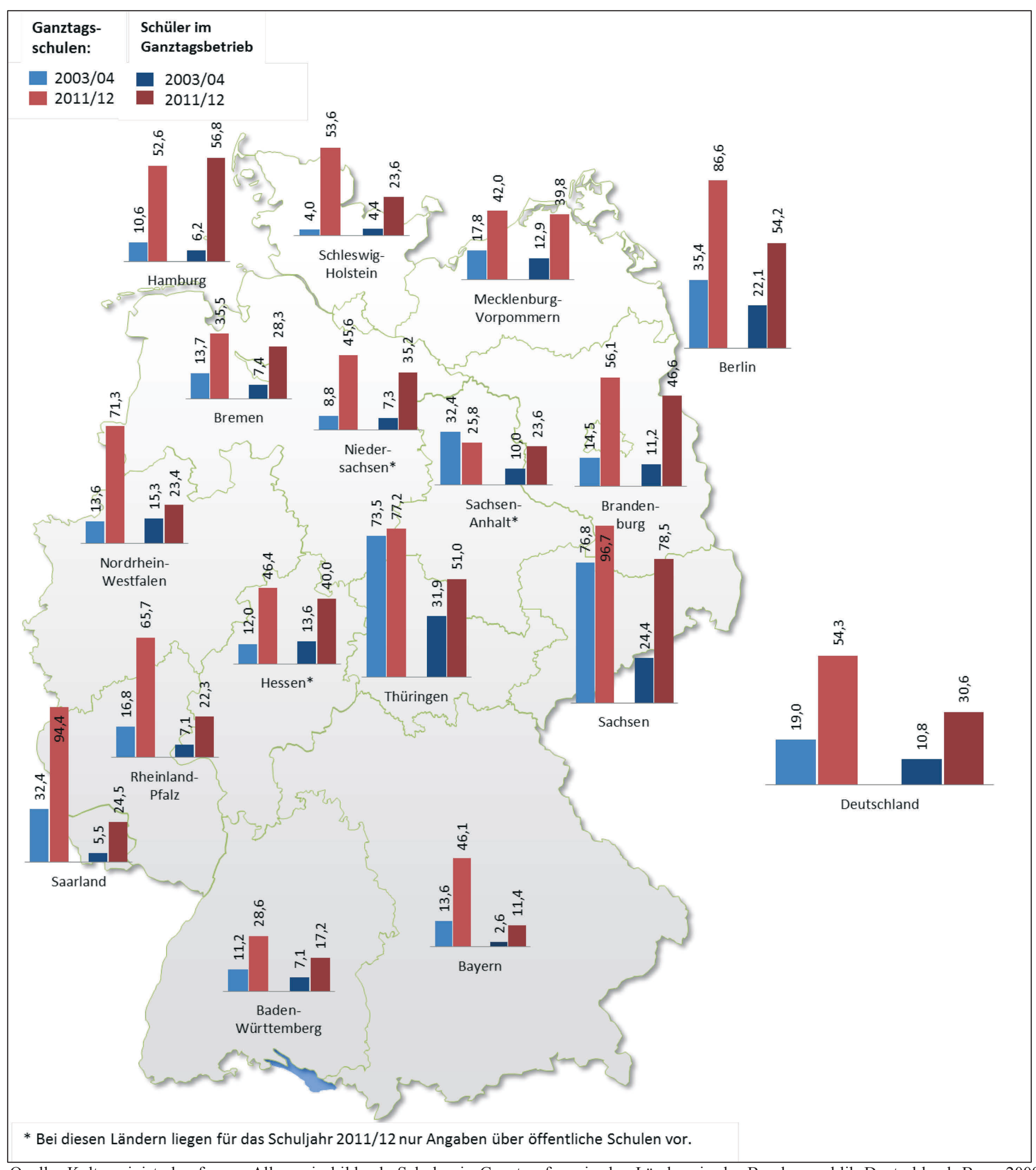
[34] Allensbach (2013) Die Generation Mitte.

[35] Tobsch (2013) Betreuung von Schulkindern - Ein weiterer Schlüssel zur Aktivierung ungenutzter Arbeitskräftepotenziale?

16 Prozent. Dies sind schätzungsweise 3,4 Stunden pro Woche, was insgesamt etwa 150.000 Vollzeitäquivalenten entspricht. Für Ostdeutschland allerdings sind solche Effekte deutlich geringer und statistisch nicht signifikant.

Abbildung 14

Ganztagsschulen sowie Schülerinnen und Schüler im Ganztagsbetrieb, in öffentlicher und privater Trägerschaft (Primar- und Sekundarstufe I; in Prozent)



Quelle: Kultusministerkonferenz, Allgemein bildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 2009 und Berlin 2013

Bedarfsgerechte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit des Berufslebens mit der Sorge für die Kinder sind gerade für Alleinerziehende von großer Bedeutung. Die gemeinsamen Anstrengungen von Bundesregierung, BA und Ländern, diese Personengruppe über ein wirkungsorientiertes Unterstützungsangebot stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, fruchten. Im Jahresdurchschnitt 2012 bezogen 578.000 alleinerziehende Frauen SGB II-Leistungen, das sind 5.000 weniger als noch im Jahr 2011. Der Anteil der Alleinerziehenden-Haushalte in Deutschland (Väter und Mütter), die auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende angewiesen sind, an allen rund 1,6 Millionen Alleinerziehenden-Haushalten, sank leicht auf rund 39 Prozent.

Diese positive Entwicklung will die Bundesregierung auch mit ihrer Steuerpolitik unterstützen und fördern. Sie hat im Koalitionsvertrag vereinbart, den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende anzuheben und nach der Kinderzahl zu staffeln.

4.2.2 Maßnahmen

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein wesentliches Instrument, um qualifizierte Frauen mit Kindern als Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Familienfreundlichkeit hat sich zu einem entscheidenden Faktor bei der Arbeitgeberwahl entwickelt: Für 90 Prozent der Beschäftigten mit Kindern ist Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl ebenso wichtig oder sogar wichtiger als das Gehalt.[36] Umfragen belegen, dass gerade für qualifizierte Nachwuchskräfte das Thema eine sehr hohe Bedeutung hat. Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle entwickeln sich dabei zu einem Kernelement eines strategischen Personalmanagements.

Erfolgsfaktor Familie

Die Bundesregierung treibt mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften die Gestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt weiter voran. Das gleichnamige Unternehmensnetzwerk ist Teil des Unternehmensprogramms. Es versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Es rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreundlicher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld.

Die Resonanz der Unternehmen ist positiv, mittlerweile umfasst das Unternehmensnetzwerk über 5.000 Mitglieder, die gegenseitig von ihren Erfahrungen profitieren können. Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ unterstützt und berät insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Multiplikatoren bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb. Je nach Betriebsgröße und Branche werden dabei von Arbeitgebern und Beschäftigten unterschiedliche, an die konkrete Situation angepasste Lösungen gefunden.

Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ führte regionale Infoveranstaltungen bei zahlreichen Industrie- und Handelskammern zum Thema Arbeitszeitgestaltung durch, bei denen sich interessierte Betriebe über Modelle und die konkrete Umsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung informieren konnten. Im Rahmen des Unternehmenstages „Erfolgsfaktor Familie 2012“ wurden Leitsätze als Anregung und Orientierung für Unternehmen entwickelt. 80 Prozent der Unternehmensverantwortlichen schätzen Familienfreundlichkeit mittlerweile als wichtig ein.[37] Das sind deutlich mehr als noch 2006 (72 Prozent) oder gar 2003 (46 Prozent).

Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitmodelle sind entscheidend für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ im Jahr 2011 verpflichteten sich Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und DGB zu einem gesamtgesellschaftlichen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten als Instrument für eine bessere Vereinbarkeit sowie zur Fachkräftesicherung. Ein kontinuierlicher und breit angelegter Umsetzungsprozess wurde angestoßen. Im Rahmen von Dialogforen mit der Wirtschaft hat das BMFSFJ innovative Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung erarbeitet und Lösungskonzepte entwickelt. Dabei standen vor allem Themen im Mittelpunkt, die Unternehmen im betrieblichen Alltag vor besondere Herausforderungen stellen, wie familienfreundliche Regelungen bei Schichtarbeit, Präsenzkultur oder Führung in Teilzeit.

---

[36] BMFSFJ und GfK (2012) Personalmarketingstudie: Familienbewusstsein ist konjunkturresistent.
[37] IW (2013) Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit.

Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren

Seit August 2013 gilt der Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege: Jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr hat einen Anspruch auf diese Förderung. Die Bundesregierung hat den Ausbau der für den Rechtsanspruch zusätzlichen Plätze für unter 3-Jährige sowohl finanziell als auch qualitativ erheblich unterstützt. Der Bund stellt für den Ausbau bis 2014 insgesamt 5,4 Mrd. Euro zur Verfügung. Anschließend erhalten die Länder für den Betrieb der Kindertagesstätten und Tagespflegestellen vom Bund jährlich 845 Mio. Euro Betriebskostenzuschüsse zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität. Die erweiterten öffentlichen Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten erleichtern die Verwirklichung von Erwerbswünschen und tragen so auch zur Fachkräftesicherung bei.

Familienunterstützende Dienste

Familienunterstützende Dienstleistungen (FUD) können besonders wirkungsvoll dazu beitragen, dass Eltern Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können und Ressourcen in den Familien für eine gemeinsame Zeit freisetzen. FUD unterstützen vor allem Mütter, die meistens den Großteil der häuslichen Arbeit übernehmen, in ihrem beruflichen Wiedereinstieg und Fortkommen. Studien belegen, dass Mütter heute auch deshalb nicht in dem von ihnen gewünschten Maße erwerbstätig sind, weil ihnen Unterstützung im Haushalt fehlt. Heute wird der Großteil der FUD im Schatten des regulären Arbeitsmarktes erbracht, auch weil die steuerliche Förderung nur einen geringen Anteil erwerbstätiger Eltern erreicht.

Um künftig mehr Familien in ihren Vereinbarkeitssituationen zielgerichtet zu unterstützen, soll deshalb die reguläre Inanspruchnahme von FUD gestärkt werden. Insbesondere erwerbstätige Eltern sollen leichter auf FUD zurückgreifen können und zugleich soll mehr sozialversicherte und fair bezahlte Beschäftigung im Privathaushalt entstehen. Eine bundesweite Dienstleistungsplattform für Unternehmen, suchende Arbeitskräfte und Haushalte soll Dienstleistungsangebote vor allem für Familien besser zugänglich machen und Nachfrager sowie Anbieter von FUD beraten und informieren. Über die Vorzüge der Inanspruchnahme von legalen und professionellen FUD soll breit informiert und das Image der Branche gemeinsam mit dieser verbessert werden. Innerhalb der Demografiestrategie der Bundesregierung wurde zudem vereinbart, die Professionalisierung des Sektors durch geeignete Qualifizierungsangebote und das Setzen von Qualitätsstandards zu stärken.

Unterstützung beim Wiedereinstieg

Mit der Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern soll die Erwerbsbeteiligung von Frauen – quantitativ und qualitativ – über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden. Dabei ist die Unterstützung für den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung, sei es Kinderbetreuung oder Pflege, zentral. Die Bundesregierung fördert unter Federführung des BMFSFJ und der BA den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen und Männern mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg". Kernstück ist ein ESF-gefördertes Modellprogramm. Bundesweit wurden in einer ersten Programmphase an 20 Modellstandorten ca. 18.000 Wiedereinsteigerinnen aus der sogenannten Stillen Reserve erreicht. Von den Teilnehmerinnen mit einem abgeschlossenen Projektverlauf wurden 69 Prozent integriert und drei von vier teilnehmenden Frauen sind mit dem Programm zufrieden oder sehr zufrieden.[38]

Erfolgreiche Module des Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg" werden seit 2013 in der Arbeitsförderung verstetigt. Damit steht den Agenturen für Arbeit und Jobcentern ein erprobtes Instrumentarium zur Verfügung, um von Beginn an, also bereits vor der Arbeitsuchendmeldung, zu unterstützen. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs wurden im Rahmen des Aktionsprogramms verschiedene Maßnahmen ergriffen:

– Das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg" wurde in der 2. Programmphase mit den Schwerpunkten „Zeit für Wiedereinstieg" und „Zeit für Qualifizierung" fortentwickelt. Seit Start im März 2012 wurden 66 Prozent der Unterstützungskundinnen integriert.

– Das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de wird als Informationsplattform fortgeführt. Ein Wiedereinstiegsrechner schafft seit Mai 2011 für verschiedene Möglichkeiten zum Wiedereinstieg Transparenz. Erstmals werden mit dem Relaunch des Lotsenportals (November 2013) auch Unternehmerinnen und Unternehmer angesprochen und für das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs sensibilisiert.

[38] IAB (2013) Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung.

– Das BMFSFJ entwickelte in Kooperation mit der BA Blended-Learning-Szenarien, die insbesondere Akademikerinnen den Wiedereinstieg erleichtern sollen. In einer Kombination von Selbstlernmodulen, Webinaren und einem tutoriell begleiteten virtuellen Klassenzimmer werden in diesem Modellprojekt („PWE-Online“) Qualifizierungsmodule angeboten.

Das ESF-Modellprogramm soll ab 2014 fortgeführt und mit neuen Schwerpunkten (Wiedereinstieg und Pflegeaufgaben, Entwicklung von Potenzialen von Frauen in Minijobs, Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen, Ausbau der Online-Qualifizierungen, verstärkte Ansprache der Arbeitgeber) zielgerecht weiterentwickelt werden.

Alleinerziehende

Gute Ansätze für die Sensibilisierung und gezielte Ansprache von Arbeitgebern für die Personengruppe der Alleinerziehenden machen Schule. Einen besonderen Impuls setzten BA und BMAS mit dem Wettbewerb „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“, an dem sich von Mitte 2012 bis Mitte 2013 Agenturen für Arbeit und Jobcenter an zwanzig Projektstandorten beteiligten. Der Wettbewerb fand unter dem Slogan „Ein guter Platz für Alleinerziehende“ statt. Fünf vorbildlich tätige Arbeitsmarktregionen wurden prämiert.

Seit dem Jahr 2010 ist die „Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende“ ein geschäftspolitischer Schwerpunkt der BA und Gegenstand der Zielvereinbarungen des BMAS mit der BA und den Ländern im Bereich des SGB II. Mit dem ESF-finanzierten Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ wurden bis Mitte 2013 an über 100 Standorten bundesweit beispielhafte Ansätze für eine effektive Verknüpfung der Unterstützungsangebote für Alleinerziehende entwickelt und umgesetzt. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Jobcentern engagieren sich vielerorts für eine nachhaltige Verankerung verbesserter Kooperationsstrukturen mit den Kommunen, Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, der Arbeitgeberseite und weiteren Akteuren im lokalen Arbeitsmarkt. BMAS, BA und die Länder werden die Akzente in der Arbeitsmarktpolitik für Alleinerziehende im Rahmen der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der Arbeitsförderung fortführen.

Frauen in Führungspositionen

Das Thema „Mehr Frauen in Führungspositionen“ ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen der Bundesregierung.

Im Koalitionsvertrag ist das Ziel festgeschrieben, den Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland zu erhöhen. Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen, die ab dem Jahr 2016 neu besetzt werden, sollen eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent aufweisen. Börsennotierte oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen sollen gesetzlich verpflichtet werden, ab 2015 verbindliche Zielgrößen für die Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat, Vorstand und in den obersten Management-Ebenen festzulegen und zu veröffentlichen und hierüber transparent zu berichten.

Gesetzliche Regelungen sind erforderlich, da die in den vergangenen Jahren erreichte Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen trotz vereinzelter Fortschritte insbesondere bei den DAX-30-Unternehmen nicht zufriedenstellend ist.

Besonders wichtig ist auch ein Wandel hin zu einer Arbeitswelt, die es beiden Geschlechtern gleichermaßen erlaubt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die Bundesregierung unterstützt mit Projekten und Fördermaßnahmen die notwendigen Veränderungsprozesse:

– Im März 2012 wurde – ergänzend zu der DAX-30-Initiative des Jahres 2011 – der Startschuss für zehn regionale Bündnisse für Chancengleichheit gegeben.

– Der „Women-on-Board-Index“ erfasst die 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen und ermittelt regelmäßig den Anteil von Frauen in deren Vorständen und Aufsichtsräten.

– Die Initiative „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ des Fraunhofer-Instituts analysierte in Zusammenarbeit mit neun Großunternehmen die Auswirkung der Unternehmenskultur auf Karrierebrüche von Frauen.

Die genannten Maßnahmen tragen dazu bei, den Boden für einen notwendigen Kulturwandel in der Arbeitswelt zu bereiten, um es mehr Frauen zu ermöglichen, Führungspositionen wahrzunehmen.

Existenzgründerinnen

Die Zahl der Frauen, die einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, stieg in den vergangenen Jahren an und gewinnt an Bedeutung für die Sicherung von Fachkräften, insbesondere in den Bereichen Dienstleistung, Wissensmanagement und Kreativwirtschaft. Gemäß Mikrozensus waren im Jahr 2012 rund 4,4 Millionen Personen selbständig, davon rund 1,4 Millionen Frauen (31,6 Prozent). Rund ein Drittel der Neugründungen in Deutschland wird von Frauen realisiert. Bei innovativen und technologieorientierten Existenzgründungen ist der Frauenanteil in den Gründerteams insgesamt niedriger. Frauen gründen häufiger im Nebenerwerb oder in Teilzeit.

Zur Stärkung der Gründungsdynamik von Frauen hat die Bundesregierung die bundesweite Gründerinnenagentur (bga) eingerichtet. Die bga bietet als deutschlandweites Kompetenz- und Servicezentrum quer über alle Branchen spezielle Informationen, Beratungsdienstleistungen sowie Daten und Fakten zu allen Phasen der Unternehmensgründung, -expansion und -nachfolge. Das Portal www.existenzgruenderinnen.de bietet u.a. ein umfassendes Netzwerk mit Ansprechpartnerinnen vor Ort. Das Projekt „Die eigene Chefin sein“ will durch eine Sensibilisierungsoffensive vor allem qualifizierte Frauen mit Fach- und Führungserfahrung für die unternehmerische Selbstständigkeit motivieren. Die interaktive Roadshow: Meine Zukunft „Chefin im Handwerk“ zielt darauf ab, bei Frauen und Multiplikatoren für die Karriereoption als Unternehmerin im Handwerk zu werben.

4.3 Sicherungspfad 3: Bildungschancen für alle von Anfang an

Die Bundesregierung strebt eine Angleichung der Chancen auf den Zugang zu Bildung an. Dies dient der gesellschaftlichen Teilhabe und in einer wissensbasierten Gesellschaft auf lange Sicht auch der Innovationskraft und dem Wohlstand Deutschlands.

4.3.1 Entwicklung der Indikatoren

Der Erwerb eines qualifizierten schulischen Abschlusses ist eine wesentliche Voraussetzung für den Übergang in eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums. Deshalb haben Bund und Länder in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland im Herbst 2008 das Ziel vereinbart, dass bis zum Jahr 2015 die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss auf 4 Prozent halbiert werden soll.

Die in der Qualifizierungsinitiative beschlossenen und umgesetzten Maßnahmen zeigen Wirkung. Die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss ist von 7,9 Prozent im Jahr 2006 auf 5,9 Prozent im Jahr 2012 gesunken. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf, um die gesteckten Ziele erreichen zu können. Dies gilt insbesondere für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. Hier stieg die Quote sogar leicht von 9,5 Prozent in 2006 auf 10,4 Prozent in 2011.

Des Weiteren wird im Rahmen der nationalen EU-2020-Ziele eine Verringerung des Anteils früher Schulabgängerinnen und -abgänger (18- bis 24-Jährige ohne Sekundarstufe-II-Abschluss) auf unter 10 Prozent angestrebt. Die Entwicklung von 2006 (14,1 Prozent) bis 2011 (11,6 Prozent) zeigt, dass hier die Weichenstellungen von Bund und Ländern Früchte tragen.

4.3.2 Maßnahmen

Nachdem die Fortschritte zur Erreichung der Ziele im Bereich Bildungschancen für alle von Beginn an beschrieben wurden, sind im Folgenden Weiterentwicklungen des politischen Instrumentariums der Bundesregierung dargelegt.

Haus der kleinen Forscher

Bereits Kinder sollen in altersgerechter Weise an technische und naturwissenschaftliche Themen herangeführt werden. Mit dem vom BMBF geförderten und mit den Ländern sowie lokalen Netzwerken umgesetzten Programm „Haus der kleinen Forscher“ werden Erzieherinnen und Erzieher praxisnah für die kindgerechte Vermittlung von naturwissenschaftlichen Inhalten qualifiziert und mit einfach zu handhabenden Lehrmaterialien ver-

sorgt. Bundesweit wird angestrebt, 80 Prozent der Kindertagesstätten zu erreichen. Bislang wurden mehr als 30.000 Erzieherinnen und Erzieher fortgebildet. Über 230 lokale Netzwerke zur Unterstützung vor Ort sind entstanden. Langfristiges Ziel ist es, allen interessierten Kindertageseinrichtungen in Deutschland eine Teilnahme am Fortbildungsangebot des Programms zu ermöglichen. Schon jetzt hat sich das Programm zur größten frühkindlichen Bildungsinitiative entwickelt, die es in Deutschland bisher gegeben hat. Seit 2011 wurde das Programm mit gutem Erfolg auch auf den Ganztagsschul-, Hort- und Freizeitbereich ausgeweitet und Erzieherinnen und Erzieher auch in diesen Einrichtungen weitergebildet.

Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung

Laut nationalem Bildungsbericht 2012 wachsen rund 29 Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland in mindestens einer Risikolage (Erwerbslosigkeit, geringes Einkommen oder geringer Bildungsstand der Eltern) auf, die ihren Bildungserfolg nachhaltig gefährdet. Bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche sind auf eine besondere Förderung angewiesen. Kulturelle Bildung stellt einen Schlüssel für die Persönlichkeitsentwicklung dar, weil sie wesentlich zum Selbstvertrauen und zur Ausdrucksfähigkeit von Kindern und Jugendlichen beitragen kann. Angebote der kulturellen Bildung sind auch außerhalb von Schule und Unterricht notwendig, da sie besondere Freiräume zur eigenen Entfaltung eröffnen. Deshalb fördert das BMBF seit 2013 mit dem Programm „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ außerschulische Maßnahmen der kulturellen Bildung, die von lokalen Bündnissen für Bildung getragen werden und sich an bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche richten, zum Beispiel mit Maßnahmen zur Leseförderung, mit Tanz- oder Theaterworkshops sowie neuen Wegen in der Museumspädagogik. Es werden bisher fast 1.500 Maßnahmen durch rd. 1.000 lokale Bündnisse für Bildung angeboten. Für das Programm stellt das BMBF in den kommenden fünf Jahren insgesamt rund 230 Mio. Euro zur Verfügung – in 2013 30 Mio. Euro, für die Folgejahre ist eine Steigerung auf bis zu 50 Mio. Euro geplant.

Qualitätsoffensive Lehrerbildung

Gute Lehrerinnen und Lehrer sind die Grundvoraussetzung für erfolgreiche Bildungsbiografien von jungen Menschen. Der Lehrerbildung kommt dafür eine Schlüsselfunktion zu. Bund und Länder haben daher im April 2013 die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ beschlossen. Das BMBF plant, die Hochschulen ab 2014 über einen Zeitraum von zehn Jahren mit bis zu 500 Mio. Euro dabei zu unterstützen, innovative Konzepte für das Lehramtsstudium in Deutschland zu entwickeln und dessen Qualität weiter zu verbessern. Die Stellung des Lehramtsstudiums an Hochschulen soll mit dem Programm gestärkt und seine Sichtbarkeit erhöht werden.

Ausbau der Kindertagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen die zentrale Bedeutung der öffentlichen Kindertagesbetreuung, insbesondere für Familien im untersten Einkommensquartil.[39] Frühkindliche Förderung sowie frühe Bildungserfolge sind außerordentlich wichtig für den erfolgreichen Verlauf der späteren Erwerbsbiografie. Der seit August 2013 geltende Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung verfolgt neben einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Zielsetzung, frühzeitig Chancen von Kindern auf Teilhabe an Bildung sicherzustellen.[40] Ungleichheiten in der Bildungsteilhabe kann so durch die Gewährleistung von qualitativ hochwertigen Betreuungsmöglichkeiten im frühkindlichen Bereich entgegengetreten werden, um den Grundstein zur Erreichung des Ziels gleicher Bildungschancen bereits im frühen Alter zu legen.

Offensive Frühe Chancen

Mit der „Offensive Frühe Chancen“ werden von März 2011 bis zum Dezember 2014 mehr als 4.000 Schwerpunkt-Kindertagesstätten gefördert. Dafür stellt der Bund rund 400 Mio. Euro zur Verfügung. Jede geförderte Einrichtung erhält davon 25.000 Euro pro Jahr. Unterstützt werden die Erzieherinnen und Erzieher in den geförderten Kindertagesstätten von Sprachexpertinnen und Sprachexperten, die wichtige Impulse für die Umsetzung der sprachlichen Bildung, die Zusammenarbeit mit den Eltern und die Qualifizierung des Teams setzen. So wird früher Spracherwerb gefördert, der langfristig auch zum Erfolg in Bildung und Beruf beiträgt.

---

[39] DIW, ifo und ZEW (2013) Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen.

[40] Für eine nähere Darstellung siehe Sicherungspfad 2 (Kapitel 4.2).

Bildungspaket

Mit dem „Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch“ vom März 2011 wurden Bildungs- und Teilhabeleistungen (Bildungspaket) für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene eingeführt (im Folgenden: Kinder). Durch diese individuellen Fürsorgeleistungen wird das spezifische sozio-kulturelle Existenzminimum wirtschaftlich hilfebedürftiger Kinder gedeckt. Der Kreis der Leistungsberechtigten umfasst insbesondere Kinder in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) sowie Kinder, deren Eltern nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) Anspruch auf Kinderzuschlag oder Wohngeld haben. Dabei berücksichtigt das Bildungspaket bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres folgende Bedarfe:

– Kosten für ein- oder mehrtägige Schul- und Kitaausflüge,
– Leistungen für den persönlichen Schulbedarf in Höhe von insgesamt 100 Euro pro Schuljahr,
– Kosten für die Schülerbeförderung, soweit sie erforderlich sind und nicht bereits von Dritten getragen werden,
– unter bestimmten Voraussetzungen Kosten für schulnahe Lernförderung,
– Mehrkosten für ein gemeinschaftliches Mittagessen in der Schule, in Kitas und in der Kindertagespflege.

Zudem wird bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Bedarf zur Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft in Höhe von bis zu 10 Euro monatlich berücksichtigt (z. B. für den Mitgliedsbeitrag im Sportverein, Unterricht in künstlerischen Fächern, Teilnahme an Freizeiten). Zur erleichterten Umsetzung des Bildungspaketes wurden die gesetzlichen Regelungen des Bildungspakets mit Wirkung zum 1. August 2013 angepasst.

Die kommunalen Spitzenverbände bewerten die Reichweite des Bildungspakets positiv, was sich auch mit den Ergebnissen einer repräsentativen Befragung von anspruchsberechtigten Familien im Jahr 2013 deckt. Die allermeisten leistungsberechtigten Familien (75 Prozent) kennen die Leistungen des Bildungspakets. Zwei Jahre nach der Einführung des Bildungs- und Teilhabepakets haben bereits 73 Prozent der leistungsberechtigten Kinder und Jugendlichen aus Familien mit Bezug von SGB II-Leistungen, Wohngeld und Kinderzuschlag Leistungen des Bildungspakets tatsächlich erhalten. Nach den Ergebnissen der Befragung kommt das Bildungspaket bei den Familien, die das Bildungspaket nutzen, insgesamt gut an. Eine überwältigende Mehrheit von 92 Prozent derjenigen Eltern, die Leistungen beantragt haben, bewertet das Verhältnis von Aufwand und Nutzen beim Bildungspaket als lohnend. 80 Prozent der Antragstellerinnen und Antragsteller sagen, das Verfahren sei leicht. 2012 lag dieser Anteil noch bei 65 Prozent. An den Zahlen zeigt sich, dass der administrative Aufwand wesentlich geringer ist als häufig angenommen wird. [41]

4.4 Sicherungspfad 4: Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung

Sowohl die akademische Ausbildung an den Hochschulen als auch die berufliche Bildung im dualen und schulischen System sichern den Fachkräftenachwuchs und tragen damit zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands bei. Im Sicherungspfad 4 werden Fortschritte in Bezug auf die gesteckten Ziele zur Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung untersucht.[42] Darüber hinaus werden die Maßnahmen der Bundesregierung bei der Aus- und Weiterbildung dargestellt, die auf eine bessere Qualifizierung für Berufsfelder mit Fachkräftebedarf abzielen.

4.4.1 Entwicklung der Indikatoren

In der Qualifizierungsinitiative für Deutschland haben Bund und Länder 2008 vereinbart, dass sie die Zahl der jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren, die keinen beruflichen Abschluss haben und sich nicht in einer Ausbildung befinden, bis 2015 auf 8,5 Prozent zu halbieren. Auf dem Weg sind erste Erfolge zu verbuchen. Die entsprechende Quote ist von 2008 bis 2012 von 17,2 Prozent auf 14,9 Prozent zurückgegangen. Bei den jungen Menschen mit Migrationshintergrund sank der Anteil im gleichen Zeitraum von 30,7 Prozent auf 26,5 Prozent.

[41] Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2013) Befragung im Auftrag des BMAS bei mehr als 2.300 anspruchsberechtigten Familien, die Grundsicherung für Arbeitsuchende, Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen.

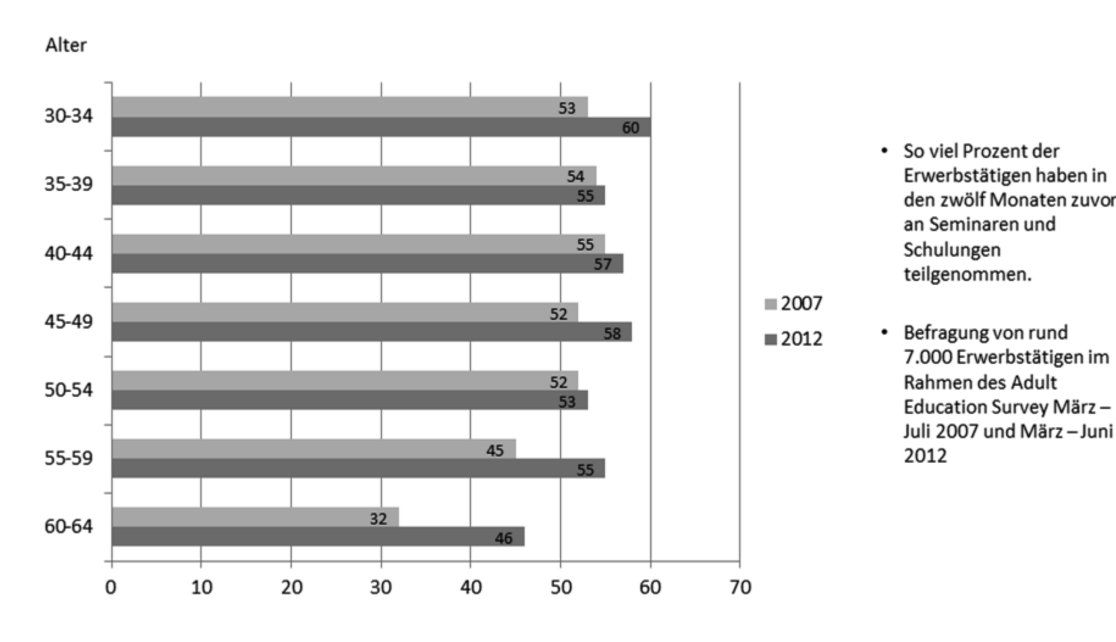
[42] Für eine Darstellung in Bezug auf gering Qualifizierte siehe Themenschwerpunkt (Kapitel 3.3).

Die Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte werden weiter steigen. Deshalb ist in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland das Ziel vereinbart worden, die Quote der Studienanfängerinnen und Studienanfänger bis 2015 auf mindestens 40 Prozent eines Jahrgangs zu erhöhen. Dieses Ziel wurde frühzeitig erreicht: Von 2007 bis 2011 ist der Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger von 36,8 Prozent auf 51 Prozent gestiegen. Ermöglicht wurde dies durch den Hochschulpakt 2020 sowie den Qualitätspakt Lehre, die beide wesentlich zum Ausbau des Studienplatzangebotes und zur Verbesserung der Qualität der Lehre an den Hochschulen beigetragen haben.

Die Qualifikation von Fachkräften hängt nicht nur von der Erstausbildung an Hochschulen oder in der beruflichen Bildung ab, sondern auch von der Bereitschaft zu kontinuierlicher Weiterbildung. Auch hier ist Deutschland auf einem sehr guten Weg. 2012 stieg die Weiterbildungsquote auf über 49 Prozent an. Damit ist das Ziel der Qualifizierungsinitiative, die Weiterbildungsbeteiligung, die 2006 bei 43 Prozent lag, bis 2015 auf 50 Prozent zu steigern, nahezu erreicht. Gestiegen ist insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Von 2007 bis 2012 erhöhte sich die Weiterbildungsquote der 55- bis 59-Jährigen von 45 Prozent auf 55 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen von 18 Prozent auf 32 Prozent.

Abbildung 15

Anteil der Erwerbstätigen, die sich im Vorjahr weiterbildeten, in Prozent



Quelle: AES 2007 und 2012

4.4.2 Maßnahmen

Um die Fortschritte bei der Aus- und Weiterbildung zu verstetigen, wurde das Maßnahmenbündel in diesem Bereich im vergangenen Jahr weiterentwickelt. Die Bundesregierung unternimmt verschiedene Anstrengungen, um bestehende Potenziale durch eine auf den Fachkräftebedarf zugeschnittene Qualifizierung noch besser auszuschöpfen.

Verzahnung beruflicher und hochschulischer Bildung

Zur Fachkräftesicherung trägt vor allem eine gute Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit bei. Die berufliche und die hochschulische Bildung verfügen über spezifische Stärken, etwa die Verbindung von betrieblicher und schulischer Ausbildung im dualen System oder die anerkannt hohen Standards der wissenschaftlichen Ausbildung an den Hochschulen. Um die gestiegenen theoretischen Anforderungen der Arbeitswelt zu erfüllen und die Durchlässigkeit des Bildungssystems insgesamt zu verbessern, wird die Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung gefördert. Im Auftrag des BMBF erarbeiten seit Ende 2013 Kammern und Hochschulen in zwei Pilotvorhaben Weiterbildungscurricula für beruflich Qualifizierte. Diese Angebote sind mit einem zielgrup-

pengerechten Beratungskonzept verbunden. Außerdem wird mit einem weiteren BMBF-Projekt die bessere Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in der beruflichen Bildung gefördert.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Die BA engagiert sich weiterhin bei Umschulungsförderungen in der Altenpflege. Von Januar bis September 2013 sind bereits rund 5.200 Umschulungseintritte zur Fachkraft Altenpflege gefördert worden und damit mehr als doppelt so viele wie im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Da das Ausbildungsjahr in den überwiegenden Fällen im Herbst eines Jahres beginnt, wird ein weiterer Zuwachs im letzten Quartal 2013 zu erwarten sein. Die verstärkte Umschulungsförderung basiert auf einer Vereinbarung der durch Bund, Länder und Verbände getragenen Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. Durch das im März 2013 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege können berufliche Weiterbildungen zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger (Umschulungen), die zwischen April 2013 und März 2016 beginnen, wieder dreijährig durch die Arbeitsagenturen bzw. die Jobcenter gefördert werden. Damit hat der Bund eine zentrale Maßnahme der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege umgesetzt. Eine verbindliche und langfristige Regelung zur vollständigen Finanzierung der Ausbildungskosten bei Umschulungsmaßnahmen durch den Bund und die Länder sollte getroffen werden.

Neben der Förderung von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterstützt die BA die berufsbegleitende Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zu Altenpflegefachkräften im Rahmen des Programms WeGebAU. Am 13. Dezember 2012 ist der Startschuss für das „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erfolgt, eine weitere im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege vereinbarte Maßnahme. Rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten und informieren seitdem vor Ort in allen Regionen Deutschlands Pflegeeinrichtungen, Altenpflegeschulen sowie alle an der Altenpflegeausbildung Interessierten zu bundes- und landesrechtlichen Fragen zur Altenpflegeausbildung. Darüber hinaus organisiert das Beratungsteam Ausbildungsverbünde sowie Netzwerke.

Verlängerung Passgenaue Vermittlung

Mit dem Programm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen" fördert das BMWi Beratungs- und Vermittlungsleistungen für kleine und mittlere Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen. Ziel ist das Zusammenkommen von suchenden Unternehmen und geeigneten Jugendlichen. Rund 185 regionale Beraterinnen und Berater sind bei den Kammern und zuständigen Stellen zur Unterstützung dieses Matching-Prozesses beschäftigt. Das Programm wird von Unternehmen und Auszubildenden gut angenommen, weshalb eine Verlängerung des Förderprogramms durch das BMWi vorgenommen wurde.

Reform und Modernisierung der Pflegefachausbildungen

Um den Anforderungen an die sich wandelnden Versorgungsstrukturen und zukünftigen Pflegebedarfe gerecht zu werden, ist es notwendig, die Pflegefachberufe zukunftsgerecht weiterzuentwickeln und die Pflegeausbildung zu reformieren. Der Wechsel zwischen den einzelnen Einsatzfeldern in der Pflege muss erleichtert werden. Die Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sollen hierfür zu einem einheitlichen Berufsbild mit einer gemeinsamen Grundausbildung und einer darauf aufbauenden Spezialisierung für die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege weiterentwickelt werden. Dabei sollen die Ausbildungsangebote an staatlichen Berufsfachschulen gestärkt und die Ausbildung so gestaltet werden, dass sie für die Auszubildenden kostenfrei ist. Die Finanzbeteiligung der Länder an den Ausbildungskosten der Schulen muss weiterhin gewährleistet sein. Eine Grundlage für die Vorbereitung des neuen Pflegeberufegesetzes bilden weiterhin die im März 2012 von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ vorgelegten Eckpunkte. Die Erkenntnisse aus den dazu eingegangenen Stellungnahmen und den im Nachgang geführten Fachgesprächen sowie die Ergebnisse des im November 2013 veröffentlichten Gutachtens zur Finanzierung der zukünftigen Pflegeausbildung werden bei der Entwicklung des Gesetzentwurfs Berücksichtigung finden.

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014

Die Sicherung eines adäquaten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebots für alle ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen ist erklärtes Ziel der Partner im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Dies gilt für leistungsstarke und leistungsschwächere Jugendliche. Nur so kann der Fachkräftebedarf Deutschlands gesichert werden. Im Pakt geht es darum, alle Potenziale für eine Berufsausbildung zu erschließen. Insgesamt ergibt sich für 2013 eine etwas schwächere Ausbildungsmarktbilanz als im Vorjahr: Ende September waren mit 33.500 etwas mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als im Vorjahr. Zugleich gab es mit 21.000 mehr unversorgte Bewerberinnen und Bewerber. Dabei überstieg das sechste Jahr in Folge die Zahl der unbesetzten Stellen die der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber. Der Überhang an Stellen (12.500) hat sich gegenüber dem Vorjahr etwas verringert (Stellenüberhang 2012: 17.600). Bis zum Ende der Nachvermittlung Ende Januar 2014 konnte die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber auf 11.800 reduziert werden (Vorjahr: 7.700). Gemeinsam mit der Wirtschaft wurden bis Mitte Januar 2014 insgesamt 251 Nachvermittlungsaktionen wie Ausbildungsbörsen und –messen veranstaltet. Die Entwicklungen beruhen vor allem auf regionalen, berufsfachlichen und qualifikatorischen Diskrepanzen am Ausbildungsstellenmarkt. Sie zeigen: Das starke Engagement der Paktpartner, Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zusammenzubringen, bleibt weiter gefragt. Die Paktpartner haben deshalb in ihrer Pressemitteilung am 30.10.2013 zum Ende des Ausbildungsjahres bekräftigt, dass sie sowohl Bewerberinnen und Bewerber als auch Betriebe bei der Berufsorientierung und der passgenauen Vermittlung in Ausbildung oder bei einer vorgeschalteten Einstiegsqualifizierung auch zukünftig intensiv beraten und unterstützen werden. In ihrer Bilanz vom 5.Februar 2014 haben die Paktpartner festgehalten, dass die Lage auf dem Ausbildungsmarkt verstärktes gemeinsames Handeln aller Akteure fordert, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für Betriebe und Jugendliche weiter deutlich zu machen und die unternehmensstrategische Bedeutung der dualen Ausbildung zur Fachkräftesicherung zu stärken. Ein Schwerpunkt muss zudem darauf liegen, jungen Menschen mit schlechteren Startchancen den nahtlosen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu ermöglichen.

Deutschlandstipendium

Um den Nachwuchs an Fach- und Spitzenkräften zu sichern, begabte und leistungsstarke Studierende zu unterstützen und die Hochschulen enger mit ihrem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld zu verbinden, hat die Bundesregierung 2011 das Deutschlandstipendium initiiert. Dieses Stipendium wird von den Hochschulen vergeben und beläuft sich auf 300 Euro pro Monat, die je zur Hälfte vom Bund und von privaten Mittelgeberinnen und Mittelgebern finanziert werden. Innerhalb von zwei Jahren nach Programmstart konnten die Hochschulen fast 14.000 Deutschlandstipendien vergeben und rund 30 Mio. Euro an zusätzlichen privaten Fördermitteln für die Studienfinanzierung einwerben.

Weiterentwicklung Hochschulpakt

Die Studiennachfrage in Deutschland wächst infolge der Zunahme von jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung, der insgesamt steigenden Studierneigung und der großen Anziehungskraft deutscher Hochschulen auf ausländische Studieninteressierte erheblich an. Bund und Länder haben deshalb im Juni 2013 den Hochschulpakt aufgestockt und werden in der zweiten Programmphase mehr als doppelt so viele zusätzliche Studienanfängerinnen und Studienanfänger finanzieren wie ursprünglich vereinbart. Zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfängerinnen und Studienanfänger stellt das BMBF insgesamt über 10 Mrd. Euro über die Laufzeit der ersten beiden Programmphasen bereit.

Gewinnung und Qualifizierung von frühpädagogischen Fachkräften

Die BA leistet mit ihrer Initiative „Zusätzliche Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern“ einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Kindertagesbetreuung. So können Arbeitsagenturen und Jobcenter bei Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen Umschulungen zur Erzieherin und zum Erzieher fördern. Auch viele Bundesländer sind bereits dabei, weitere Personengruppen wie Arbeitslose und Berufswechslerinnen bzw. Berufswechsler, darunter Männer und Personen mit Migrationshintergrund bzw. im Ausland erworbenen pädagogischen Abschlüssen, für die Kindertagesbetreuung anzuwerben und zu Fachkräften zu qualifizieren, sofern sie über die notwendigen Eignungsvoraussetzungen verfügen. Dabei ermöglichen sie neben den traditionellen Ausbildungswegen neue Qualifizierungsformen wie z.B. berufsbegleitende Weiterbildungen.

Eine im Rahmen des 10-Punkte-Programms „Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung 2013“ des BMFSFJ gebildete Arbeitsgruppe zur Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften in der Kindertagesbetreuung ermöglicht den Bundesländern, sich über erfolgreiche Maßnahmen in den Ländern auszutauschen und voneinander zu lernen. Die Arbeitsgruppe hat bisher „Empfehlungen zur Fachkräftegewinnung in der Kindertagesbetreuung“ an alle verantwortlichen Akteure mit Praxisbeispielen aus den Ländern formuliert und diese 2012 veröffentlicht. Die Empfehlungen zielen auf vier Handlungsfelder:

- vorhandene personelle Ressourcen ausbauen und nutzen (z. B. durch die Erhöhung der Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten oder Höherqualifizierung von Kinderpflegerinnen und -pflegern),
- Elementarbereich für qualifizierte Frauen und Männer vergleichbarer Berufsgruppen öffnen (z. B. durch die Gewinnung von Personen aus berufsfeldaffinen Bereichen oder die Anerkennung von Kindheitspädagoginnen und -pädagogen),
- bestehende Ausbildungsmöglichkeiten ausschöpfen und zusätzliche schaffen (z. B. durch Umschulungen oder die Anpassungsqualifizierung für Personen mit verwertbaren Vorbildungen einschließlich im Ausland erworbener Qualifikationen),
- finanziell realisierbare Ausbildungswege für Personen mit höherer Lebens- und Berufserfahrung schaffen sowie die Attraktivität der Erzieherausbildung für Schülerinnen und Schüler mit Fachhochschul- oder Hochschulreife steigern (z. B. durch tätigkeitsbegleitende Teilzeitausbildungen oder eine vergütete praxisintegrierte Ausbildung).

In einem nächsten Schritt werden Empfehlungen zur Mitarbeiterbindung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen erarbeitet.

Fachkräftepotenzial von Männern für die Kindertagespflege heben

Der Schwerpunkt des vom BMFSFJ und ESF von 2011 bis 2013 geförderten Bundesprogramms „MEHR Männer in Kitas“ lag auf der Aufweichung geschlechtstypischen Berufswahlverhaltens von Jungen und Männern. Das Programm umfasste neben Forschung, Information und Vernetzung 16 Modellprojekte in 13 Bundesländern, die konkrete Strategien zur Gewinnung und zur Förderung des Verbleibs von männlichen Fachkräften im Berufsfeld Kindertagesbetreuung ausarbeiteten und erprobten. Es hat sich gezeigt, dass das Potenzial unter Männern für die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte in der Frühkindpädagogik groß ist. Das Programm hat dazu beigetragen, die Zahl männlicher Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung um 5.000 auf über 15.000 zu steigern. Damit wuchs, bei parallelem Beschäftigungszuwachs in der Kindertagesbetreuung aufgrund des U3-Betreuungsausbaus, der Männeranteil um einen Prozentpunkt auf jetzt 3,6 Prozent. In erster Linie ist es mittels konsequenter Öffentlichkeitsarbeit gelungen, die Attraktivität des Tätigkeitsfeldes unter frisch ausgebildeten Absolventen der Fachschulen für Sozialpädagogik zu steigern. Der Fachkräftebedarf für den in Deutschland notwendigen weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung ist jedoch – auch in Anbetracht der Bevölkerungsentwicklung – nicht allein über die Ausbildung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu decken. Bislang ungenutzte Fachkräftepotenziale liegen bei am Berufswechsel interessierten Personen. Fast 3.000 Bürgeranfragen zum Bundesprogramm sowie die diesbezüglichen Diskussions- und Arbeitsergebnisse der vom Bund geleiteten Arbeitsgemeinschaft zur Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften in Kindertageseinrichtungen haben gezeigt, dass Personen in mittlerem Alter – gerade auch Männer – sich einen Berufswechsel zur pädagogischen Fachkraft vorstellen können. Es bleibt aber die Frage der Sicherung des Lebensunterhalts. Die Errichtung von Ausbildungsstrukturen, die am Wechsel interessierten Personen eine erwachsenengerecht vergütete Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/in ermöglichen, welche ihren Lebensunterhalt sichert (s.o. letztes Handlungsfeld der Empfehlung), soll Schwerpunkt des geplanten, in der kommenden Investitionsphase über den ESF geförderten Bundesprogramms „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ sein.

4.5. Sicherungspfad 5: Integration und qualifizierte Zuwanderung

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bietet nicht nur positive volkswirtschaftliche Impulse mit Blick auf ein abnehmendes Arbeitskräftepotenzial in Deutschland, sondern bedeutet auch gesellschaftliche Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit für die Migrantinnen und Migranten. In Ergänzung hierzu nimmt qualifizierte Zuwanderung zusätzlich eine wichtige Rolle ein, um den Fachkräftebedarf zu decken. Die Fortschritte bei Integration und qualifizierter Zuwanderung werden hierzu zunächst anhand relevanter Indikatoren dargelegt.

4.5.1 Entwicklung der Indikatoren – Integration

Nach Angaben des Mikrozensus lebten im Jahr 2012 über 16 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland.[43] Von den insgesamt rund 40 Millionen Erwerbstätigen (Altersgruppe 15 bis 64 Jahre) in Deutschland hatten etwa 7,2 Millionen einen Migrationshintergrund. Die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer lag im Jahresdurchschnitt 2012 bei 14,3 Prozent, für Deutsche hingegen bei 6,2 Prozent. Im Juni 2013 hatte mehr als jede bzw. jeder dritte Arbeitslose (36 Prozent) einen Migrationshintergrund, womit dieser Personenkreis deutlich überrepräsentiert ist, denn nur jede bzw. jeder Fünfte (20 Prozent) der hier lebenden Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund. Diese nach wie vor großen Unterschiede sind unter anderem auf strukturelle Ursachen, die teilweise nicht ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache, niedrigere Bildungs- und Berufsabschlüsse und die mangelnde Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zurückzuführen. So hatten im Jahresdurchschnitt 2012 72,3 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer keinen (anerkannten) Berufsabschluss. Insbesondere die deutlichen Verbesserungen der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen stellen wichtige Schritte der Bundesregierung zur Verbesserung der Integration von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt dar.

Erfreulich ist, dass sich die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt positiv entwickelt. Die Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-jährigen Personen mit Migrationshintergrund ist von 2006 (61,6 Prozent) bis 2012 (68,7 Prozent) um knapp sieben, und im Vergleich zu 2010 (65,8 Prozent) um fast 3 Prozentpunkte gestiegen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit Migrationshintergrund zeigt sich eine positive Entwicklung, die großen Abstände in der Erwerbstätigenquote bleiben jedoch bestehen. So stieg der Anteil der erwerbstätigen Frauen von 52,7 Prozent in 2006 auf 60,4 Prozent im Jahr 2012, der der Männer von 70,4 Prozent (2006) auf 77,0 Prozent (2012). Die Zahlen deuten aber auch auf Potenziale hin, die insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund weiterhin bestehen.

Nachdem das Anerkennungsgesetz in Kraft trat, wurden im Zeitraum von April bis Dezember 2012 rund 11.000 Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen beantragt. Von den bis dahin rund 8.000 entschiedenen Anträgen wurde mit 82 Prozent die große Mehrzahl beruflicher Abschlüsse als gleichwertig anerkannt.

Hinzu kommt das Potenzial von ausländischen Studierenden, die nach dem Hochschulabschluss in Deutschland bleiben. Deren Anteil an allen ausländischen Studierenden macht inzwischen fast die Hälfte eines jeweiligen Jahrgangs aus.[44]

4.5.2 Entwicklung der Indikatoren – Qualifizierte Zuwanderung

Seit 2011 gilt für die acht EU-Mitgliedstaaten Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. In 2012 waren aus diesen EU-Staaten rund 277.000 Personen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Gegenüber 2011 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um etwa 80.000 Personen gestiegen – deutlich kräftiger als im Jahresvergleich von 2010 zu 2011 mit einem Anstieg von 41.000 Personen. In den vorangegangenen Jahren war die Beschäftigung von Personen aus den EU-8-Staaten nur um 5.000 bis max. 10.000 Personen jährlich gestiegen.

---

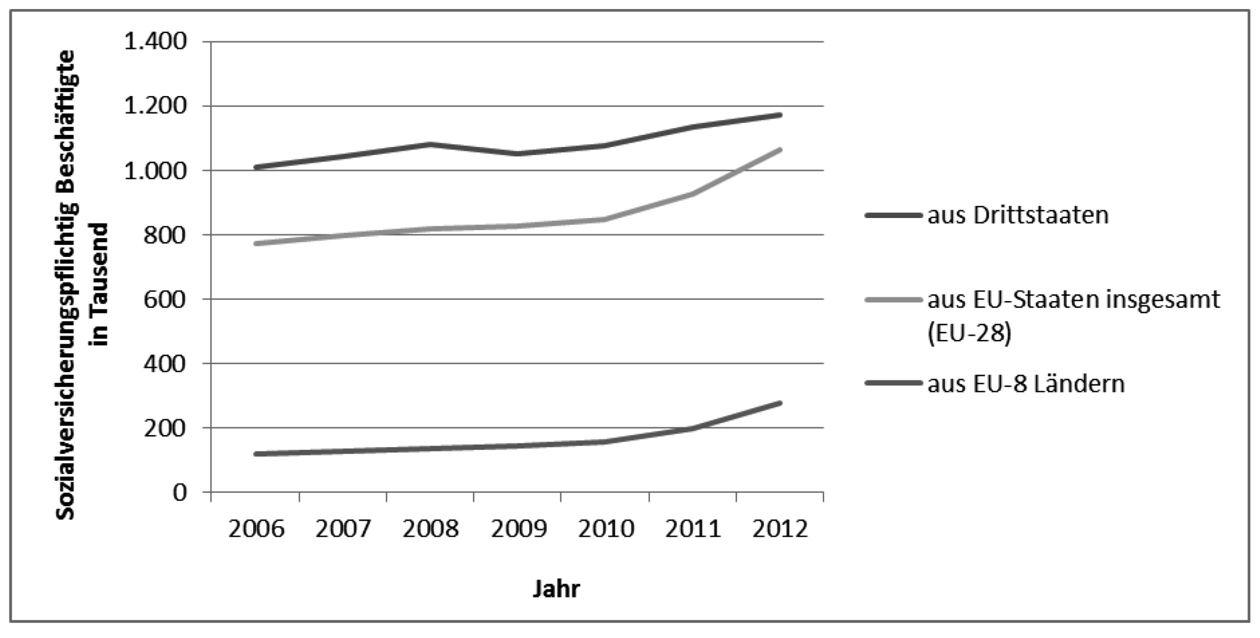
[43] Bevölkerung mit Migrationshintergrund: nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, in Deutschland geborene Ausländerinnen und Ausländer und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

[44] IW (2013) iw-dienst Nr. 42: Ausländische Akademiker.

Abbildung 16



Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Ausländerinnen und Ausländer



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2012

In gleicher Richtung hat sich auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus allen EU-Staaten in 2012 entwickelt und ist gegenüber dem Vorjahr um rund 136.000 Personen auf 1,06 Millionen Personen angestiegen. Bei einem Anstieg der Beschäftigten aus den EU-8-Staaten um rund 80.000 Personen bedeutet dies, bezogen auf die restlichen 18 Staaten, eine Zunahme um etwa 55.000 Personen. Dies ist gegenüber den Vorjahren erneut ein deutlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen aus der EU insgesamt.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Drittstaaten lag 2012 bei 1,17 Millionen Personen. Während Vorjahresvergleiche leichte Zuwächse zeigen (zwischen 25.000 und 56.000 Personen jährlich), ereignete sich von 2008 auf 2009 ein Rückgang um rund 29.000 Personen. Von 2011 auf 2012 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Drittstaaten zuletzt um etwa 37.000 Personen an. Die positive Entwicklung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern steht im Einklang mit den in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Wanderungssalden. 2012 betrug der Saldo aus Zu- und Fortzügen 369.000 Personen – dies bedeutet den höchsten Wert seit 1995.[45] Der deutlich positive Saldo aus Zu- und Fortzügen trägt in vielen Bereichen zur erfolgreichen Fachkräftesicherung bei – macht aber auch weitere Anstrengungen zur Erwerbsintegration notwendig.

4.5.3 Maßnahmen – Integration

Zur besseren Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland gab es zuletzt insbesondere Verbesserungen in Bezug auf die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie Schritte in Richtung einer vereinheitlichten Anerkennung dieser Qualifikationen innerhalb Deutschlands. Darüber hinaus wurden integrationsfördernde Qualifikationsmaßnahmen unternommen.

Anerkennungsgesetz

Durch das im April 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) wurden die Möglichkeiten zur wirtschaftlichen Einbindung von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen verbessert und die Integration

[45] Statistisches Bundesamt (2013) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Wanderungen. Fachserie 1, Reihe 1.2.

von im Land lebenden Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt gefördert. Die Verfahren zur Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen wurden in vielerlei Hinsicht ausgeweitet, vereinfacht und verbessert.

Die einheitliche Umsetzung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern ist wesentlicher und notwendiger Bestandteil der Fachkräftegewinnung und -sicherung. Im Zeitraum von April bis Dezember 2012 wurden 11.000 Anträge auf Anerkennung gestellt und rund 8.000 davon bereits entschieden. Der überwiegende Teil (82 Prozent) der beruflichen Auslandsabschlüsse wurde als gleichwertig anerkannt. Auch in den vom Bund finanzierten gesetzesbegleitenden Informations- und Beratungsangeboten spiegelt sich das große Interesse an den neuen Verfahren wider:

– Im Anerkennungsportal (www.anerkennung-in-deutschland.de) haben sich über 620.000 Menschen seit April 2012 über die Möglichkeiten der Anerkennung informiert. Das zweisprachige Portal bündelt alle relevanten Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland. Als Ergänzung bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Auftrag des BMBF eine Hotline an.

– Das BQ-Portal (www.bq-portal.de) ist in Deutschland das zentrale Informationsangebot zu ausländischen Berufsqualifikationen. Hier finden zuständige Stellen und Unternehmen umfassende Informationen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können. Ausländische Berufsabschlüsse werden durch das BQ-Portal gerade für die Unternehmen transparenter und die Bewertungsverfahren erfolgen einheitlicher und schneller. Die Zahl der Besucherinnen und Besucher liegt bei durchschnittlich 6.000 im Monat. Im BQ-Portal wurden bereits 45 Länderprofile und 610 ausländische Berufsprofile eingestellt. Damit werden mehr als 86 Prozent der Länder, aus denen die Antragstellerinnen und Antragsteller kommen, abgedeckt. Durch die umfassende Aktualisierung Ende Juni 2013 ist das BQ-Portal attraktiver und noch nutzerfreundlicher geworden.

Verordnungen zur Anerkennung von Gesundheitsberufen des Bundes

Bestandteil des Anerkennungsgesetzes sind auch die Heilberufsgesetze des Bundes. Über bereits unmittelbar durch das Gesetz in Kraft gesetzte Verbesserungen hinaus sind den einzelnen Heilberufsgesetzen Verordnungsermächtigungen hinzugefügt worden. Diese ermöglichen es, bundeseinheitliche Vorgaben zur Durchführung und den Inhalten der in den jeweiligen Berufsgesetzen vorgesehenen Anpassungsmaßnahmen in die dazugehörigen Approbationsordnungen und Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen aufzunehmen.

Die auf dieser Grundlage zum 1. Januar 2014 in Kraft getretene Verordnung zur Durchführung und zum Inhalt von Anpassungsmaßnahmen sowie zur Erteilung und Verlängerung von Berufserlaubnissen in Heilberufen des Bundes betrifft mit zwei Ausnahmen alle auf Bundesebene geregelten Gesundheitsberufe, unter anderem Ärztinnen und Ärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten und Medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten. Für Notfallsanitäterinnen und -sanitäter wurden die entsprechenden Regelungen mit der gleichfalls am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter eingeführt. Für die Zahnärztinnen und Zahnärzte sind entsprechende Vorgaben im Rahmen einer Neuregelung der Approbationsordnung vorgesehen. Im Ganzen leistet dieser verbesserte Rechtsrahmen einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen im Gesundheitswesen.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

Als ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Instrument der Bundesregierung hat sich in den letzten Jahren das vom BMAS initiierte und inzwischen gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der BA durchgeführte Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) etabliert. Dieses Förderprogramm hat sich zu einer leistungsfähigen, bundesweiten Struktur mit drei zentralen Aufgabenschwerpunkten ausgebaut und weiterentwickelt:

– Schaffung einer regionalen Unterstützungsstruktur für das am 1. April 2012 in Kraft getretene Anerkennungsgesetz;

– Unterstützung der für die Integration in den Arbeitsmarkt zuständigen Regelinstitutionen, insbesondere der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter, bei ihrer Aufgabenwahrnehmung – beispielsweise durch Schulungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beratungsfachkräfte;

– Verzahnung der verschiedenen arbeitsmarktbezogenen Förderangebote, z.B. allgemeine Integrationskurse sinnvoll mit der berufsbezogenen Sprachförderung und beruflichen Qualifizierungen verknüpfen.

In allen 16 Bundesländern arbeiten Landesnetzwerke mit 240 Teilprojekten auf der Grundlage verbindlicher Verabredungen der arbeitsmarktrelevanten Akteure, wie insbesondere Landesministerien, Kommunalverwaltungen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Migrantenorganisationen, Kammern, regionale Wirtschaft und Bildungsträger.

4.5.4 Maßnahmen – Qualifizierte Zuwanderung

Auch beim Abbau von Hürden für qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten hat sich in jüngster Vergangenheit viel getan. Die Reformbemühungen gehen über die Umsetzungsforderungen der EU hinaus und wurden unter anderem vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration ausdrücklich gewürdigt.[46] Deutschland gehört inzwischen bei der Liberalisierung von Zuwanderung zu den führenden Ländern im OECD-Vergleich.[47] Die Blaue Karte EU wurde eingeführt, die Beschäftigungsverordnung wurde für Engpassberufe angepasst und zahlreiche Maßnahmen zur Schaffung einer Willkommenskultur wurden unternommen, wie im Folgenden dargestellt.

Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie (Blaue Karte EU)

Mit den Rechtsänderungen zur Zuwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften, die seit Sommer 2012 in Kraft traten, wurde der deutsche Arbeitsmarkt weitestgehend geöffnet und entbürokratisiert. Mit der Blauen Karte EU für Hochqualifizierte zählt Deutschland jetzt zu den Ländern mit den günstigsten Zuwanderungsregelungen für Fachkräfte. Dies wird im OECD-Deutschland-Bericht bestätigt.[48]

Es hat sich gezeigt, dass sich die Blaue Karte EU großer Akzeptanz erfreut. Innerhalb der ersten 17 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. August 2012 wurden über 13.500 Blaue Karten EU erteilt. Über die Hälfte der Blauen Karten EU ging an Ausländerinnen und Ausländer, die erstmals eine hochqualifizierte Beschäftigung aufnahmen, somit an Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer, und an Ausländerinnen und Ausländer, die in Deutschland ein Studium oder eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben. Gerade Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und insbesondere ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen sind durch die geringe Gehaltsgrenze, die an der niedrigst möglichen Schwelle der Richtlinienvorgabe ausgerichtet wurde, eine zentrale Zielgruppe für die Blaue Karte EU.

Bis 31. Dezember 2013 haben 2.200 Studierende nach ihrem Hochschulabschluss eine qualifikationsentsprechende Arbeit aufnehmen können und hierfür eine Blaue Karte EU erhalten. Über 4.600 Blaue Karten EU erhielten neu zugewanderte akademische Fachkräfte. Gut ein Drittel (4.500) der jetzigen Inhaberinnen und Inhaber einer Blauen Karte EU haben aus verschiedenen anderen Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung einen Statuswechsel vollzogen, um von den günstigen Bestimmungen zu profitieren.

Das Erfolgsmodell der Blauen Karte EU beruht auf attraktiven Regelungen im Aufenthaltsrecht und einer Vereinfachung des Verfahrens. Die Blaue Karte EU erhalten Hochqualifizierte, die wenige, leicht verständliche Kriterien erfüllen müssen: Erforderlich sind der Nachweis eines Hochschulabschlusses und eines Arbeitsvertrages mit einem Jahresbruttogehalt in 2013 von mindestens 46.400 Euro in Regelberufen (2014: 47.600 Euro), in bestimmten Mangelberufen reichen rund 36.200 Euro (2014: 37.128 Euro).

Beschäftigungsverordnung

Am 1. Juli 2013 trat die neue Beschäftigungsverordnung in Kraft. Sie ergänzt die Blaue Karte EU durch die Schaffung der Grundlage für eine Zuwanderung von Fachkräften in Ausbildungsberufen, um Engpässen auf dem Arbeitsmarkt auch dort vorzubeugen. Voraussetzungen für die Zulassung dieser Fachkräfte sind, dass die im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit einer deutschen Ausbildung gleichwertig sind und der Beruf auf der „Positivliste“ von Engpassberufen aufgenommen ist. Diese Positivliste wird von der BA veröffentlicht und umfasst aktuell bestimmte Berufsgattungen aus folgenden Bereichen:

---

[46] SVR deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2013) Jahresgutachten 2013 mit Migrationsbarometer.

[47] OECD (2013) International Migration Outlook.

[48] OECD (2013) Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland.

– Gesundheits- und Pflegeberufe,
– Mechatronik- und Elektroberufe,
– Gebäude- und versorgungstechnische Berufe,
– Berufe aus dem Verkehrs- und Logistikbereich.

Willkommenskultur schaffen

Die Etablierung einer gesellschaftlich verankerten Willkommens- und Akzeptanzkultur ist von zentraler Bedeutung, um Deutschland für Fachkräfte und ihre Angehörigen attraktiv zu machen. Die Schaffung einer solchen Kultur ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die viele Facetten der Lebensbedingungen in Deutschland umfasst. Sie reicht von der Ankunft in Deutschland, den Arbeitsbedingungen in den Betrieben, über gute Bildungs-, Kinderbetreuungs- und Freizeitangebote, die Bereiche der öffentlichen Infrastruktur, Sicherheit und Gesundheitsversorgung bis hin zur gesellschaftlichen Ächtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und erweiterten Möglichkeiten zur gesellschaftlichen und politischen Partizipation. Damit sind bei der Schaffung einer umfassenden Willkommens- und Anerkennungskultur öffentliche Verwaltungen ebenso gefragt wie Wirtschaft und Gesellschaft:

– Die Städte Hamburg, Dresden und Frankfurt am Main haben im Jahr 2013 Welcome Center als Anlaufstellen für ausländische Fachkräfte eröffnet und weitere Einrichtungen, wie z.B. in Stuttgart, befinden sich in der Planung. Welcome Center als Anlaufstellen für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer sind in der Regel kommunal organisiert und an regional unterschiedlichen Anlaufstellen angeschlossen. Das BMAS unterstützt punktuell durch Anschubfinanzierungen im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) den Aufbau von Welcome Centern.
– Seit April 2013 geht eine Wanderausstellung unter dem Motto „Yes we’re open! Willkommen in Deutschland“ den Themen Fachkräftesicherung, Integration und Willkommenskultur nach. Im ersten halben Jahr nutzten bereits über 42.000 Besucherinnen und Besucher die Gelegenheit, sich anhand der interaktiven Installationen, Exponate und Filme mit dem Thema Willkommenskultur auseinanderzusetzen. Die Wanderausstellung ist Teil der Fachkräfte-Offensive. Sie tourt für zwei Jahre durch Deutschland.

Zur Unterstützung der Fachkräfte-Offensive hat das BMWi den Unternehmenspreis zur Willkommenskultur ins Leben gerufen. So soll die Willkommenskultur in mittelständischen Unternehmen gefördert und der Gedanke einer Willkommenskultur weiter verbreitet werden.

„Make it in Germany“

Das mehrsprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com für internationale Fachkräfte wird im Rahmen der Fachkräfte-Offensive federführend vom BMWi umgesetzt. Es bewirbt weltweit den Arbeits- und Lebensstandort Deutschland und steht für eine offene Willkommenskultur. Das Angebot des Portals wurde im Jahr 2013 stark erweitert. Zu den Neuerungen zählen u.a. eine Jobbörse mit Stellenangeboten in Engpassberufen, die Weltkarte „Deutschland vor Ort“ mit den Kontaktdaten und Angeboten deutscher Institutionen weltweit wie Auslandsvertretungen, Goethe-Institute, Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), Außenhandelskammern und Auslandsschulen, die Vernetzung und Darstellung der Bundesländer und deren Fachkräfteinitiativen sowie Landingpages für relevante Zielländer und Regionen. Innerhalb des letzten Jahres wurde das Portal zudem zielgruppenorientiert in relevanten Ländern sowie bei deutschen Institutionen im In- und Ausland bekannt gemacht. Die Rückmeldungen, auch aus Fachwelt und Presse, waren sehr positiv.

Zur Unterstützung des Willkommensportals wurden im Januar 2013 Pilotprojekte in Indien, Indonesien und Vietnam gestartet. Ziel der Projekte ist es, für den Arbeits- und Lebensort Deutschland zu werben, über aktuelle rechtliche Zuwanderungsmöglichkeiten zu informieren und zuwanderungsinteressierte Fachkräfte insbesondere aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) persönlich zu beraten und bei der Arbeitsuche zu unterstützen. Die Pilotprojekte setzen somit ein wichtiges Signal für eine offene Willkommenskultur. Sie sollen insgesamt Aufschluss darüber geben, wie die Gewinnung von Fachkräften außerhalb Europas langfristig gelingen kann. Die Projekte werden von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) im Auftrag des BMWi in Zusammenarbeit mit der Zentralen Fach- und Auslandsvermittlung der BA durchgeführt. Nicht nur in den Pilotländern, sondern weltweit gibt es eine große Nachfrage zu dem Willkommensportal.

Demografiestrategie: AG „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen"

Die von BMWi und DIHK geleitete Arbeitsgruppe E.2 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen" der Demografiestrategie der Bundesregierung erarbeitet gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft eine Reihe von Maßnahmen und Empfehlungen in den Handlungsfeldern „Werben", „Vermittlung" und „Integration". Ziel ist es, verstärkt Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland zu gewinnen und ihre Integration zu unterstützen. Derzeit werden unter anderem Online-Praxistipps für Unternehmer zur erfolgreichen Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte erstellt und eine Wirkungsanalyse des Rechtsrahmens für ausländische Fachkräfte durchgeführt. Ein Wegweiser „Deutsche Organisationen im Ausland" wurde bereits erarbeitet. Diese Maßnahmen zielen zum einen darauf ab, die Bereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen, internationale Fachkräfte zu gewinnen und sie erfolgreich zu integrieren, nachhaltig zu steigern. Zum anderen richten sie sich unter anderem auch an Studierende oder Jugendliche aus dem Ausland, die in Deutschland ausgebildet werden können.

Dialogreihe „Fachkräftemigration aus der Sicht von Partnerländern"

Welche Kriterien müssen aus Sicht von Herkunftsländern erfüllt sein, damit neben dem Aufnahmeland auch das Entsendeland von Fachkräftemigration profitiert? Wie können Migrationsprozesse so gestaltet werden, dass ein entwicklungspolitischer Nutzen entsteht? Diesen Fragestellungen wurde in einer Dialogreihe nachgegangen, welche die GIZ im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) im Herbst 2012 durchführte. In zahlreichen Interviews und fünf Dialogveranstaltungen in ausgewählten Partnerländern äußerten Gesprächspartner aus Armenien, Georgien, Kolumbien, Indien, Marokko, Tunesien und Vietnam ihre Perspektiven, Wünsche und Bedenken für eine nachhaltige und entwicklungssensitive Fachkräftemigration. Die Ergebnisse wurden im Frühjahr 2013 in der Studie „Fachkräftemigration aus der Sicht von Partnerländern – Wege zu einer entwicklungsorientierten Migrationspolitik" veröffentlicht. Die Dialogreihe leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des partnerschaftlichen Elements in der internationalen Fachkräftemobilität.

Förderung der Mobilität in Europa

Ein beträchtlicher Teil der Einwanderinnen und Einwanderer, die in Deutschland beschäftigt sind, stammen aus der EU. Deutschland hat auch für die Beitrittsstaaten, für die noch Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit bestehen, den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. So können Staatsangehörige Kroatiens seit dem EU-Beitritt im Juli 2013 grundsätzlich in Deutschland arbeiten. Lediglich für gering Qualifizierte gibt es noch Einschränkungen. EU-Bürgerinnen und -Bürger, die von der Freizügigkeit Gebrauch machen, können zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem europäischen Arbeitsmarkt beitragen.

Ein wesentliches Instrument zur Förderung der europäischen Mobilität sind Maßnahmen im Rahmen des Netzwerks der Europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES). Im Netzwerk sind derzeit mehr als 850 Beraterinnen und Berater aktiv, die in täglichem Kontakt mit Arbeitsuchenden und Arbeitgebern in ganz Europa stehen und Informationen, Beratung und Vermittlung anbieten. Deutschland ist mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA sowie acht EURES-Grenzpartnerschaften im EURES-Netzwerk vertreten. Im Juli 2013 wurde dazu das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation verabschiedet. Im Kontext der Strategie Europa 2020 wird EURES reformiert und in ein Beschäftigungsinstrument mit besonderem Augenmerk auf die Arbeitsvermittlung umgewandelt. Im Juli 2013 wurde dazu das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation verabschiedet, das eine EURES-Achse vorsieht.

Das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa" (MobiPro-EU) unterstützt seit Januar 2013 ausbildungsinteressierte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene aus EU-Staaten bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung oder einer qualifizierten Beschäftigung in Deutschland. Hiermit soll ein Beitrag zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit innerhalb der EU, zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland sowie zur Förderung der beruflichen Mobilität geleistet werden. Das Sonderprogramm wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung durchgeführt.

MobiPro-EU unterstützt bei der Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung oder in eine qualifizierte Beschäftigung in einem Engpassberuf. Gefördert werden dabei u.a. die Finanzierung von Deutschsprachkursen im Herkunftsland und in Deutschland, Reise- und Umzugskostenpauschalen sowie Leistungen zur Sicherung des

Lebensunterhalts und ausbildungsbegleitende Hilfen. Weitere Informationen bietet die Programmwebseite www.thejobofmylife.de.

Die Beraterinnen und Berater des BMWi-Förderprogramms „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ unterstützen MobiPro-EU, indem sie kleine und mittlere Unternehmen bei der Schaffung einer Willkommenskultur für europäische Auszubildende beraten.

5. Ausblick

Mit dem jährlichen Fortschrittsbericht wird das Fachkräftekonzept der Bundesregierung anhand der fünf Sicherungspfade kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Dieser systematische Ansatz hat sich etabliert und das Thema Fachkräftesicherung erkennbar stärker in das Zentrum gesamtgesellschaftlicher Anstrengungen gerückt.

Auf dem Weg zur Fachkräftesicherung zeigen sich respektable Fortschritte. Die Erwerbsbeteiligung nimmt zu und der Anteil von Frauen und Älteren im Arbeitsmarkt steigt. Die Ziele Deutschlands im Rahmen der EU-2020-Strategie wurden bei Älteren bereits erreicht, bei Frauen nähert sich der aktuelle Anteil dem Zielwert an. Die Langzeiterwerbslosigkeit reduzierte sich zwar in den vergangenen fünf Jahren deutlich, bewegt sich aber trotz des insgesamt positiven Arbeitsmarktes mit etwa 1 Millionen Langzeiterwerbslosen auf zu hohem Niveau. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit weiterer Anstrengungen in diesem Bereich. Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewirken bereits Erfolge bei einer stärkeren Beteiligung von Müttern am Arbeitsmarkt. Zusätzliche Anstrengungen sind aber nötig, insbesondere bei den Angeboten von Kinder- und Ganztagsbetreuung in guter Qualität. Im Bildungsbereich nahm die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss ab, während der Anteil tertiärer Abschlüsse wuchs. Die Netto-Zuwanderung nahm im letzten Jahr deutlich zu und die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund stieg leicht an. Ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger sind aber nach wie vor deutlich häufiger arbeitslos. Insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund konnten bislang nicht im gleichen Maße vom Trend einer steigenden Erwerbsbeteiligung profitieren. Hier zeigt sich weiterhin hoher Handlungsbedarf für eine bessere Arbeitsmarktintegration dieser Potenzialgruppe.

In einer aktuellen Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird die Gestaltung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt zu Recht als eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen skizziert.[49] Demnach passen sich zwar Volkswirtschaften mittel- bis langfristig an eine schrumpfende Bevölkerung an. Diese Anpassung verläuft jedoch keineswegs reibungslos. Es besteht die Gefahr von Wertschöpfungseinbußen, wenn wesentliche Voraussetzungen für Wachstum wie spezialisierte Arbeitskräfte nicht mehr im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen. Die Forscherinnen und Forscher empfehlen, die demografische Entwicklung als Chance für eine weitere Reduzierung der Arbeitslosigkeit zu nutzen. Außerdem sei die Kluft zwischen den Qualifikationsanforderungen der Betriebe und den Qualifikationsvoraussetzungen der Erwerbspersonen weiter zu groß.

Um diese Lücke zu schließen, setzt die Bundesregierung ihre Anstrengungen fort, die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen, Schul- und Studienabbrüche weiter zu vermindern sowie die Qualität der Hochschul- und Berufsausbildung weiter zu verbessern. Zur weiteren Reduzierung der Arbeitslosigkeit muss auch die Erwerbsteilhabe von Langzeiterwerbslosen, Älteren, gering Qualifizierten und Menschen mit Behinderungen erhöht werden. Bedarfsgerechte und bezahlbare Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen können darüber hinaus wesentliche Hemmnisse zur Erwerbstätigkeit, insbesondere für Frauen, abbauen.

Sicherungspfad Aktivierung und Beschäftigungssicherung

Die Erwerbstätigenquote von Frauen entwickelt sich positiv und liegt nur noch knapp unter dem nationalen EU-2020-Ziel. Frauen weisen allerdings weiter hohe Teilzeitquoten und niedrige durchschnittliche Wochenarbeitszeiten auf, woraus sich weiterer Handlungsbedarf ableitet. Bei der Aktivierung Älterer für den Arbeitsmarkt zeichnet sich infolge von Reformbemühungen ein positiver Trend ab. In den letzten fünf Jahren erhöhte sich die Erwerbsbeteiligung deutlich und im Jahresdurchschnitt 2012 erreichte Deutschland erstmals sein nationales EU-2020-Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von 60 Prozent. Dennoch sinkt die Teilhabe Älterer am Arbeitsmarkt weiter deutlich mit dem Alter und Ältere bleiben länger als Jüngere arbeitslos, wenn sie ihre Arbeitsstelle

[49] IAB (2013) Ausbau auf solidem Fundament - Was am Arbeitsmarkt angepackt werden muss.

verloren haben. Insbesondere bei den über 60-Jährigen bestehen weiterhin Potenziale, noch stärker zur Fachkräftesicherung beizutragen.

Darüber hinaus rückt die Bundesregierung die Aktivierung Langzeiterwerbsloser weiter in den Fokus. Zwar reduzierte sich die Langzeiterwerbslosigkeit innerhalb der letzten Dekade, jedoch muss verhindert werden, dass sich ein bestehender Sockel struktureller Arbeitslosigkeit verfestigt. Das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt setzt hier mit einem flexiblen Rechtsrahmen an und schafft eine bessere Unterstützung Arbeit suchender Personen. Dieser Weg muss konsequent fortgeführt und weiter ausgearbeitet werden, um eine zusätzliche und substanzielle Reduktion der Sockelarbeitslosigkeit zu ermöglichen.

Schwerbehinderte Menschen verlieren zwar ihren Arbeitsplatz seltener, im Fall der Arbeitslosigkeit aber dauert es bei ihnen bis zu einer erneuten Arbeitsaufnahme länger als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Schwerbehinderte Menschen sind häufig überdurchschnittlich qualifiziert, die Potenziale dieser Personengruppe werden aber noch nicht genügend in Erwerbsteilhabe umgemünzt. Das umfangreiche Maßnahmenpaket, unter anderem mit der „Initiative Inklusion“ und dem „Unternehmen Inklusive Arbeit“, zielt auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen hin.

Sicherungspfad Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 18 Jahren nahm zuletzt weiter zu. Neben der erhöhten Teilhabe am Erwerbsleben „in Köpfen“ ist in den letzten Jahren auch ein positiver Trend bei der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Müttern zu beobachten, was auf Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hindeutet. Dies gilt im Wesentlichen auch für Mütter mit Migrationshintergrund. Unter den nicht erwerbstätigen Müttern mit Migrationshintergrund finden sich dennoch viele, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. Die Arbeitsverwaltungen und sonstigen Akteure müssen ihre Aktivitäten gezielt auf diese Zielgruppe ausrichten.

Die Fortschritte beim Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Zahl der Kinder unter drei Jahren in Betreuung stiegen in den vergangenen Jahren erheblich. Um für noch mehr Familien angemessene Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, müssen Bund, Länder und Kommunen jedoch gemeinsam weitere Anstrengungen unternehmen.

Zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zielen bereits heute darauf ab, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Wichtige Rahmenbedingungen für familienfreundliche Arbeitszeiten bieten auch die Teilzeitregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitphasen zu erleichtern, haben sich die Koalitionsparteien auf eine Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verständigt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z.B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, soll sichergestellt werden, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu wird ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit geschaffen (Rückkehrrecht). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können damit Erwerbsarbeit und Privatleben besser vereinbaren. Unternehmen bleiben qualifizierte Fachkräfte erhalten.

Im März 2013 wurde eine erste positive Bilanz der Aktivitäten zur Umsetzung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ gezogen. Als verbindliches Zeichen gemeinsamer Verantwortung vereinbarten Bundesregierung, Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und DGB, zukünftig regelmäßig einen Bericht „Familie und Arbeitswelt“ zu erstellen. Der Bericht ist Teil der Koalitionsvereinbarung und soll Fortschritte und Defizite bei der Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt dokumentieren sowie Handlungsempfehlungen an Bundesregierung und Wirtschaft abgeben.

Sicherungspfad Bildungschancen für alle von Anfang an

Die Maßnahmen von Bund und Ländern zur Herstellung einer besseren Bildungsteilhabe kommen immer stärker zur Geltung. Das Bildungssystem ist in den vergangenen Jahren leistungsfähiger und gerechter geworden. Es besteht aber weiterhin Verbesserungsbedarf. Eine gute und gerechte Bildung ist die beste Vorsorge gegen Fachkräfteengpässe. Das Hinwirken auf eine deutliche Reduzierung der Schulabbrecherquote im Rahmen der nationalen EU-2020-Strategie ist auf einem guten Weg, muss aber weiterverfolgt werden. Die Bundesregierung führt daher in Zusammenarbeit mit den Ländern ihre Anstrengungen weiter, um individuelle Potenziale zu fördern und Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Die Anstrengungen, damit jede bzw. jeder Jugendliche einen schulischen Abschluss erreicht und darauf ein guter beruflicher Anschluss folgt, sollen mit der im Koalitionsvertrag

vereinbarten neuen Initiative „Chance Beruf“ intensiviert werden. Dazu gehört insbesondere die Initiative „Abschluss durch Anschluss – Bildungsketten bis zum Bildungsabschluss“.

Das Ziel einer Halbierung des Anteils der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss von 2008 bis 2015 macht deutliche Fortschritte. Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund können bisher noch nicht im selben Umfang an der positiven Gesamtentwicklung partizipieren. Die aktuelle PISA-Studie dokumentiert deutliche Verbesserungen deutscher Schülerinnen und Schüler im naturwissenschaftlichen Bereich. Insgesamt sind dennoch weitere Anstrengungen notwendig, um Chancengerechtigkeit durch Bildung zu verbessern und hierdurch langfristig eine breite Basis gut qualifizierter Fachkräfte zu sichern.

Die Anstrengungen beim Ausbau der Kindertagesbetreuung tragen auch zu einer Angleichung der Bildungschancen bei. Der Ausbau der Ganztagsschulen macht Fortschritte, jedoch mit großen Unterschieden zwischen den Bundesländern. Die Bundesregierung wird die Länder darin unterstützen, die Qualität der Kindertagesbetreuung weiter voranzutreiben und die Ganztagsbetreuung in Kindertageseinrichtungen schrittweise auszubauen.

Sicherungspfad Aus- und Weiterbildung

Die Quote junger Menschen ohne beruflichen Abschluss ist zuletzt weiter gesunken. Auch bei Menschen mit Migrationshintergrund zeigten sich hier 2012 Verbesserungen. Gleichwohl müssen die Anstrengungen fortgeführt werden, um das Ziel einer Halbierung der Quote von Personen ohne Abschluss bis 2015 zu erreichen. Das für 2015 gesteckte Ziel eines Studierendenanteils von über 40 Prozent eines Jahrgangs wurde bereits deutlich übertroffen. Auch die Zielsetzung einer Steigerung des Anteils tertiärer Bildungsabschlüsse machte 2012 Fortschritte: Der Wert überschreitet inzwischen signifikant die Zielmarke von 42 Prozent und auch Menschen mit Migrationshintergrund steigerten die Quote ihrer tertiären Abschlüsse weiter. Um diese Erfolge zu verstetigen, werden die Bestrebungen zur Verbesserung der Lehre und zum Ausbau von Studienplatzangeboten im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 fortgesetzt.

Während die Weiterbildungsbeteiligung bis 2010 stagnierte, stieg selbige im Jahr 2012 erheblich und das Ziel, dass bis 2015 jede bzw. jeder Zweite Weiterbildungsangebote wahrnimmt, wurde schon 2012 fast erreicht. Insbesondere Ältere weisen inzwischen deutlich höhere Weiterbildungsquoten auf. Die Bundesregierung setzt weiterhin auf kontinuierliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen als wichtige Ergänzung zur Hochschul- und Berufsausbildung. Um dieses zu unterstützen, strebt die Bundesregierung in den Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Ausbildungspaktes unter Einbeziehung der Gewerkschaften an, diesen zu einer Allianz für Aus- und Weiterbildung weiterzuentwickeln.

Sicherungspfad Integration und qualifizierte Zuwanderung

Der positive Trend bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund setzte sich 2012 fort. Die Erwerbstätigenquote dieser Personengruppe stieg von 2011 bis 2012 bei Männern wie bei Frauen weiter an – wenn auch nicht mehr so stark wie von 2010 bis 2011. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund legte zuletzt deutlich zu. Insbesondere die Zahl der Menschen in Beschäftigung aus den EU-Mitgliedstaaten erhöhte sich 2012 im Vergleich zum Vorjahr beträchtlich. Die Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten verharrt aber auf weitaus höherem Niveau als die Deutscher, was einen hohen Handlungsbedarf verdeutlicht.

Die Bundesregierung setzt mit den Ländern unter anderem bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse an, um die Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten zu erschließen und ihre qualifikationsadäquate Integration in das Erwerbsleben zu fördern. Rund 11.000 Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wurden eingereicht und der Großteil davon wurde befürwortet. Durch ein Maßnahmenpaket wurden Zuwanderungsvoraussetzungen vereinfacht und Rahmenbedingungen für qualifizierte Zuwanderung verbessert. Neben der positiven Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt haben die Anstrengungen der Bundesregierung zu einer verbesserten Willkommenskultur zu zuletzt deutlich gestiegenen Zuwanderungssalden beigetragen.

Diesen Trend gilt es fortzusetzen – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Schwerpunkt muss weiterhin die Aktivierung aller inländischen Potenziale sein. Daneben sollten weiterhin Anstrengungen erfolgen, den arbeitsmarktorientierten Zuzug, auch aus Drittstaaten, zu fördern. Denn andere EU-Länder stehen zum Teil vor ähnlichen demografischen Herausforderungen wie Deutschland bzw. es wird damit gerechnet, dass nach einem Aufschwung in den europäischen Krisenländern zugewanderte Fachkräfte wieder zurückkehren bzw. die Zahl der Zuwanderinnen und Zuwanderer abnimmt.

Unternehmen, Politik und Gesellschaft müssen ihre Anstrengungen zur Schaffung einer Willkommenskultur weiterführen. Um eine breite Fachkräftebasis langfristig zu sichern und Zuwanderung nachhaltig zu gestalten, müssen bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund deutlich besser in Arbeitsmarkt und Gesellschaft integriert werden.

Die Betriebe blicken weiterhin optimistisch in die Zukunft und die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt stellt sich positiv dar. Dies verstärkt die Notwendigkeit, brachliegende Potenziale noch besser zu nutzen. Die Koalitionsvereinbarung für die 18. Legislaturperiode misst daher dem Thema Fachkräftesicherung hohe Bedeutung bei. Der Prozess zur Sicherung der Fachkräftebasis wird fortgeführt und durch einen Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung werden künftig neue Akzente gesetzt.

Anhang

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Rahmendaten

Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Quelle
BIP preisbereinigt ggü. Vorjahr	3,7%	3,3%	1,1%	-5,1%	4,0%	3,3%	0,7%	d
Arbeitsvolumen ggü. Vorjahr	0,1%	1,6%	1,2%	-2,7%	2,2%	1,5%	0,2%	e
Durchschnittliche Jahresarbeitszeit ggü. Vorjahr	-0,5%	-0,1%	0,0%	-2,8%	1,6%	0,1%	-0,9%	e
Bevölkerung 20- bis 64 Jahre, in Tsd.	49.812	49.774	49.655	49.561	49.826	50.051	50.029	d
Bevölkerung 20- bis 64 Jahre ggü. Vorjahr, in Tsd.	-270	-37	-120	-94	265	225	-22	d
Erwerbstätige (Inlandskonzept), in Tsd.	39.192	39.857	40.348	40.372	40.587	41.152	41.608	d
Erwerbstätige (Inlandskonzept) ggü. Vorjahr, in Tsd.	216	665	491	24	215	565	456	d
Erwerbspersonenpotenzial, in Tsd.	44.981	44.922	44.786	44.781	44.718	45.135	45.334	e
Erwerbspersonenpotenzial ggü. Vorjahr, in Tsd.	-104	-59	-136	-5	-63	417	199	e
Stellenangebot am ersten Arbeits-markt, in Tsd.	939	1.085	913	709	814	1.020	970	e
Arbeitslose, in Tsd.	4.487	3.760	3.258	3.415	3.238	2.976	2.897	b
Arbeitslose je Stellenangebot	4,8	3,5	3,6	4,8	4,0	2,9	3,0	e
Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsabschluss	24,0%	22,1%	20,1%	21,9%	20,7%	19,6%		e
Arbeitslosenquote für Personen mit Lehre / Fachschulabschluss	8,5%	7,0%	6,0%	6,6%	5,8%	5,1%		e
Arbeitslosenquote für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss	3,5%	2,9%	2,5%	2,5%	2,4%	2,4%		e

Sicherungspfad 1								
Indikator	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**Quelle**
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen insgesamt	71,1%	72,9%	74,0%	74,2%	74,9%	76,3%	76,7%	a
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Mio.	26,35	26,85	27,46	27,38	27,71	28,38	28,92	b
Quote der 20- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	50,5%	51,8%	53,0%	53,0%	53,9%	55,1%	55,9%	b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit im Juni, in Mio.	21,81	22,07	22,44	22,17	22,31	22,68		b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit im Juni, in Mio.	4,53	4,77	5,00	5,20	5,39	5,67		b
Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen	48,1%	51,3%	53,7%	56,1%	57,7%	59,9%	61,5%	a
Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen	64,3%	66,7%	68,8%	70,1%	71,5%	73,8%	74,9%	a
Quote der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	45,1%	46,0%	47,5%	48,3%	49,3%	51,0%	52,3%	b
Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen	29,7,%	32,9%	35,1%	38,6%	41,0%	44,2%	46,5%	a
Quote der 60- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	15,7%	18,5%	20,5%	23,4%	26,0%	27,5%	29,2%	b
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen	65,0%	66,7%	67,8%	68,7%	69,6%	71,1%	71,5%	a
Zahl der 15- bis 64-jährigen Langzeiterwerbslosen, in Mio.	2,36	2,01	1,62	1,45	1,38	1,19	1,04	a
Zahl der erfassten sozialversicherungspflichtig beschäftigten schwerbehinderten Menschen, in Tsd.	935	950	989	1.019	1.042	1.070		b

Sicherungspfad 2								
Indikator	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**Quelle**
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Mütter mit mindestens einem minderjährigen Kind	64,1%	65,3%	65,5%	66,8%	67,9%	70,2%	71,0%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren	43,8%	43,7%	42,1%	44,7%	46,2%	51,4%	51,6%	c
Ausgeübte Erwerbstätigkeit der Mütter mit jüngstem Kind von 1 bis unter 2 Jahre	33,0%	33,0%	36,0%	38,0%	40,0%	41,0%	41,0%	c
Ausgeübte Erwerbstätigkeit der Mütter mit jüngstem Kind von 2 bis unter 3 Jahre	42,0%	45,0%	46,0%	49,0%	51,0%	54,0%	54,0%	c
Arbeitsvolumen der 20- bis 64-jährigen erwerbstätigen Mütter insgesamt, in Mio. Stunden	137,07	136,60	135,14	135,39	137,01	142,24	144,35	c
Durchschnittliches Arbeitsvolumen der 20- bis 64-jährigen erwerbstätigen Mütter, in Wochenstunden	25,0	24,9	25,1	25,2	25,4	25,6	25,8	c
Zahl alleinerziehender erwerbsfähiger SGB II-Bezieherinnen, in Tsd.		631	623	604	596	583	578	b
Anteil von Frauen in Führungspositionen		27%	27%	29%	30%			c, e, f
Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tsd.	286	320	362	414	470	514	558	d
Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren, zum 1. März	13,6%	15,5%	17,6%	20,2%	23,0%	25,2%	27,6%	d
Kinder von 3 bis unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tsd.	1.955	1.944	1.951	1.927	1.911	1.914	1.930	d
Betreuungsquote für Kinder von 3 bis unter 6 Jahren, zum 1. März	87,2%	89,4%	91,1%	91,5%	92,1%	92,9%	93,4%	d
6- bis unter 14-Jährige in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tsd.	771	786	783	788	791	797	786	d
Betreuungsquote für 6- bis unter 14-Jährige, zum 1. März	12,0%	12,4%	12,5%	12,7%	12,9%	13,2%	13,3%	d
Schülerinnen und Schüler im Ganztagsschulbetrieb an allgemein bildenden Schulen in öffentlich und privater Trägerschaft, in %		20,9%	24,1%	26,9%	28,1%	30,6%		j
Schülerinnen und Schüler im Ganztagsschulbetrieb in Grundschulen in öffentlich und privater Trägerschaft, in %		16,2%	18,9%	21,5%	22,8%	26,2%		j

Sicherungspfad 3								
Indikator	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**Quelle**
Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss	7,9%	8,2%	7,5%	7,0%	6,5%	6,2%	5,9%	d
Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss mit Migrationshintergrund	9,5%	9,2%	10,6%	10,7%	11,3%	10,4%		d
Anteil der frühen Schulabgängerinnen und -abgänger (18- bis 24-Jährige ohne Abschluss der Sekundarstufe II)	14,1%	12,7%	11,8%	11,1%	11,9%	11,6%		g
Personaleinsatzschlüssel für Gruppen mit Kindern von 0 bis unter 3 Jahren, Kinder pro Erzieherin bzw. Erzieher								h
Ostdeutschland					6,1	5,7		h
Westdeutschland					3,9	3,8		h

Sicherungspfad 4

Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Quelle
Anteil der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne qualifizierten Berufsabschluss, die sich nicht in Ausbildung befinden	17,3%	16,5%	17,2%	16,4%	17,2%	15,9%	15,0%	c
Anteil der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne qualifizierten Berufsabschluss, die sich nicht in Ausbildung befinden	32,0%	30,5%	30,7%		30,0%	28,2%	26,5%	c
Anteil der jungen Erwachsenen, die ein Hochschulstudium beginnen (Studienanfängerquote)		36,8%	40,0%	42,7%	44,9%	51,0%		d
Studienabbrecherquote Bachelor	30,0%		25,0%		28,0%			k
Studienabbrecherquote Diplom/Magister	26,0%		27,0%		23,0%			k
Studienabbrecherquote Staatsexamen	7,0%		10,0%		11,0%			k
Anteil von akademischen Höherqualifizierungen beruflich Qualifizierter	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	2,0%	d
Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen	36,4%	37,7%	38,9%	40,6%	41,2%	42,6%	43,5%	c
Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit Migrationshintergrund mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen (ISCED 4, 5 A/B und 6)	25,7%	26,1%	27,1%		29,5%	31,2%	32,8%	c
Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, bezogen auf die 18- bis 65-Jährigen	43%	44,0%			42,0%		49%	i
Anteil der 55- bis 59-Jährigen mit Teilnahme an Weiterbildung		37,0%			40,0%		44%	i
Anteil der 60- bis 64-Jährigen mit Teilnahme an Weiterbildung		18,0%			27,0%		32%	i
Anteil der gering Qualifizierten mit Teilnahme an Weiterbildung		28,0%			33,0%		37%	i
Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen	30,8%	30,9%	30,5%	30,7%	29,9%	27,3%		d

Sicherungspfad 5								
Indikator	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**Quelle**
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund	61,6%	63,9%	65,1%	64,7%	65,8%	68,1%	68,7%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Männer mit Migrationshintergrund	70,4%	72,7%	74,5%	73,0%	74,1%	76,5%	77,0%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen mit Migrationshintergrund	52,7%	54,8%	55,7%	56,4%	57,6%	59,7%	60,4%	c
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Tsd.[50]								
aus EU-8-Ländern	122	130	137	146	156	197	277	b
aus EU-Staaten insgesamt (EU-28)	772	797	819	826	847	927	1.062	b
aus Drittstaaten	1.010	1.041	1.082	1.053	1.078	1.134	1.171	b
Blaue Karte EU für Regelberufe (Erteilungen im jeweiligen Jahr)[51]							1.328	l
Blaue Karte EU für Mangelberufe (Erteilungen im jeweiligen Jahr)							788	l
Anträge auf Anerkennung beruflicher Abschlüsse[52]							11.000	m
Anerkennungsquote							82%	m
Anteil der 20- bis 64-jährigen ausländischen Erwerbstätigen, die nach der Ausbildungsphase zuwanderten, mit tertiärem oder vergleichbarem Bildungsabschluss	10,1%	10,3%	10,6%	11,8%	11,7%	10,5%		c
Aufenthaltserlaubnis nach § 16 Abs.4 AufenthG (Arbeitsplatzsuche nach Studium) - Erteilungen im jeweiligen Jahr[53]	2.031	2.856	3.753	4.418	5.141	4.875	5.069	l

Quellen: a - Eurostat, Arbeitskräfteerhebung; b - Bundesagentur für Arbeit; c - Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; d - Statistisches Bundesamt; e - IAB; f - Sozio-oekonomisches Panel; g - ET2020, Progress Report des EU-Komm EAC; h - Stat. Bundesamt; Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik; i - Adult Education Survey; j - KMK; k - HIS GmbH Projektbericht; l - AZR; m - BMBF

[50] Zeitreihen erweitert auf EU-28.
[51] Die Daten zur Blauen Karte EU beziehen sich auf den Erhebungszeitraum von August bis Dezember 2012 (das Gesetz trat zum 1. August 2012 in Kraft).
[52] Erhebungszeitraum von April bis Dezember 2012 (das Gesetz trat zum 1. April 2012 in Kraft).
[53] Ab 2010 wurden die Zahlen bestmöglich approximiert, da sich die Erfassungsmethodik änderte.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333